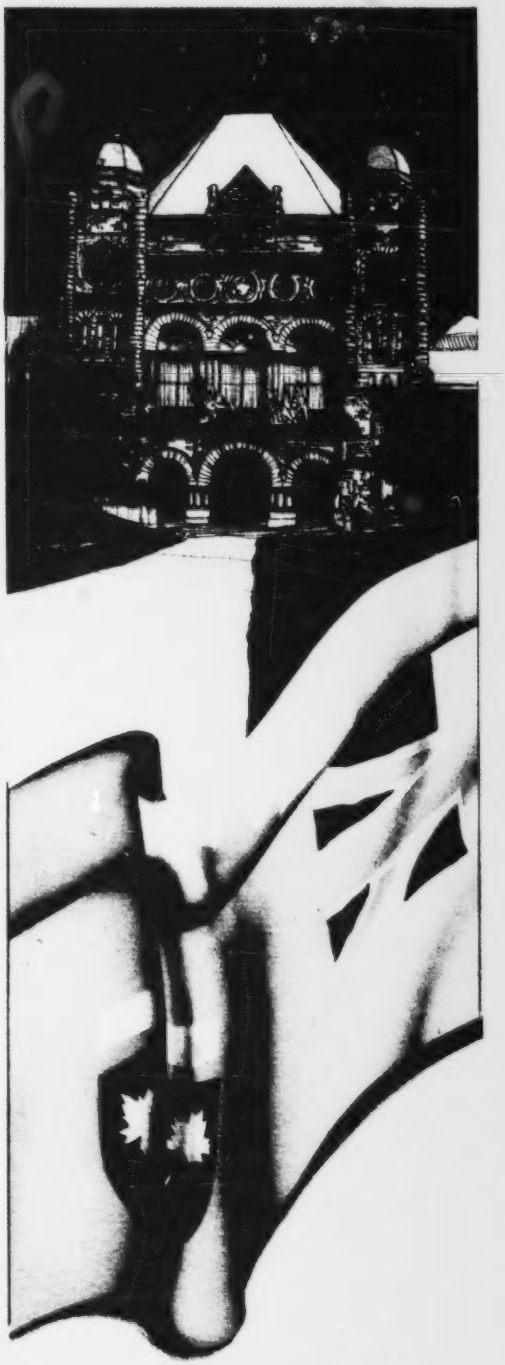
Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

Rapport annuel 1984-1985

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE



PRÉAMBULE

CONSIDÉRANT que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations unies;

CONSIDÉRANT que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de la personne et d'assurer à tous les mêmes droits et avantages, sans discrimination contraire à la loi, et qu'elle vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de la personne de façon que chacun s'estime partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de son milieu et de sa province;

ET CONSIDÉRANT que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois et qu'il est opportun de réviser et d'accroître la protection des droits de la personne en Ontario:

PREMIER MINISTRE

MINISTRE DU TRAVAIL

PRÉSIDENT, COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Pour ces motifs, Sa Majesté, de l'avis et du consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit:

1 La personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité. 1981, chap. 53, art. 1.

2 (1) La personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou une infirmité.

(2) L'occupant d'un logement a le droit de vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son représentant ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou une infirmité. 1981, chap. 53, art. 2.

3 La personne pourvue de capacité juridique a le droit de passer un contrat à titre de partenaire égal, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité. 1981, chap. 53, art. 3.

4 (1) La personne a droit à un traitement égal en matière d'un emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité.

(2) L'employé a le droit de travailler sans être harcelé au travail par son employeur ou son représentant ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité. 1981, chap. 53, art. 4.

5 La personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité. 1981, chap. 53, art. 5.

6 (1) L'occupant d'un logement a le droit de vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son représentant ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe.

(2) L'employé a le droit de travailler sans être harcelé à son travail par son employeur ou son représentant ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe.

(3) La personne a le droit d'être à l'abri:

a) d'avances sexuelles provenant d'une personne apte à lui accorder ou à lui refuser un avantage ou une promotion lorsque la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;

b) de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des avances sexuelles lorsque ces représailles ou menaces proviennent d'une personne apte à lui accorder ou à lui refuser un avantage ou une promotion. 1981, chap. 53, art. 6.

7 La personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits qui lui sont reconnus par la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser d'enfreindre un droit reconnu à une autre personne par la présente loi sans représailles ou menaces de représailles. 1981, chap. 53, art. 7.

8 Il est interdit d'enfreindre un droit reconnu par la présente partie ou de causer, directement ou indirectement, l'infraction d'un tel droit. 1981, chap. 53, art. 8.

86-03678/

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

1984-1985

ISSN 0229-5210

TABLE DES MATIÈRES

Page

Lettre d'envoi 1

Message du ministre du Travail 2

Message du président 3

La Commission, 1984-1985 4

Les activités de la Commission, 1984-1985 8

Initiatives à caractère juridique, 1984-1985 14

Rôle et activités de la section des rapports entre les races, 1984-1985 19

Discrimination fondée sur une infirmité 27

Activités régionales, 1984-1985 34

Exemples de plaintes déposées pour discrimination, 1984-1985 40

Décisions rendues par les commissions d'enquête et les tribunaux, 1984-1985 55

Statistiques 67

Le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne 96

Bureaux de la Commission 98

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

Suite M-1-59A
Macdonald Block
Toronto, Ontario
M7A 1A2

Bureau M-1-59A
Édifice Macdonald
Toronto (Ontario)
M7A 1A2

Office of the Chairman
Bureau du président

416/965-2388

Juin 1985

Monsieur Robert G. Elgie
Ministre du Travail
400, av. University, 14e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30(1) du Code des droits de la personne, 1981, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'année financière 1984-1985, pour dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le président,
Borden Purcell, chanoine

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL

En ma qualité de ministre responsable de la protection des droits de la personne, je tiens à remercier les commissaires et le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne de leur dynamisme particulier au cours de l'année écoulée, qui a été marquée par de nouveaux progrès dans les programmes et mesures de protection des citoyens.

L'une des initiatives importantes prises par la Commission en 1984-1985 a été l'organisation d'une conférence regroupant plus d'une centaine de chefs d'entreprises de l'Ontario et portant sur un aspect particulier des droits de la personne : le principe du mérite dans les méthodes d'embauchage. J'ai tout lieu de croire que les échanges animés qu'a suscités cette rencontre auront des effets positifs sur la mise en place en Ontario de méthodes équitables d'embauchage et de promotion.

Depuis l'entrée en vigueur, en juin 1984, des dispositions touchant la primauté du Code sur les autres lois, le Code s'applique à l'ensemble des lois et règlements de l'Ontario, sauf s'ils contiennent expressément une clause de dérogation. Le travail de la Commission s'en est trouvé considérablement augmenté, mais son personnel a redoublé d'ardeur pour s'en acquitter.

En raison du nombre important de cas soumis à la Commission dans le Sud-Ouest de l'Ontario, un nouveau bureau régional a été implanté, à Hamilton, pour desservir la région de Hamilton et la péninsule du Niagara.

Les activités de la Commission continueront d'être dirigées par le chanoine Purcell, qui a accepté un second mandat de trois ans à la présidence.

Je suis sûr que les citoyens ontariens profiteront toujours davantage des efforts faits par la Commission ontarienne des droits de la personne en vue de promouvoir l'égalité et la justice sociale en Ontario.

Le ministre du Travail,

R. H. Ramsay

Russell H. Ramsay

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai eu l'insigne honneur d'être nommé à la présidence de la Commission pour un nouveau mandat de trois ans, et j'éprouve la même satisfaction que les autres commissaires devant les perspectives nouvelles qui s'ouvrent pour la promotion des droits de la personne.

Le succès de certaines initiatives spéciales de la Commission en 1984-1985 est d'un heureux présage pour le nouvel exercice qui commence. Ces initiatives sont décrites plus loin (voir "Les activités de la Commission"), mais j'aimerais en rappeler ici quelques-unes.

Poursuivant ses efforts de dialogue avec le public de chaque région, la Commission a inauguré à London, le 7 novembre 1984, la première d'une série de consultations communautaires. Cette rencontre a réuni près d'une centaine de citoyens de London, Sarnia, Chatham, Guelph, Kitchener, Waterloo, Brantford et Hamilton, qui ont discuté des problèmes du Sud-Ouest de l'Ontario et des objectifs communs à définir.

Le 7 février 1985, la Commission a organisé son premier colloque officiel à l'intention de 125 cadres supérieurs d'entreprises, sur le principe du mérite dans l'entreprise. Ce colloque, qui visait à dissiper certains mythes sur les incidences du Code des droits de la personne dans les entreprises, a permis aux participants d'échanger entre eux et avec les commissaires les programmes et principes susceptibles de favoriser le respect du Code.

L'automne dernier, j'ai eu l'honneur de participer avec trois autres délégués canadiens à un colloque sur les droits de la personne et la souveraineté nationale, à Eisenach (Allemagne de l'Est). Nous y avons examiné les principes VI et VII de la Déclaration d'Helsinki, dont le Canada est l'un des signataires, et préparé l'ordre du jour de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe, qui a eu lieu en mai à Ottawa.

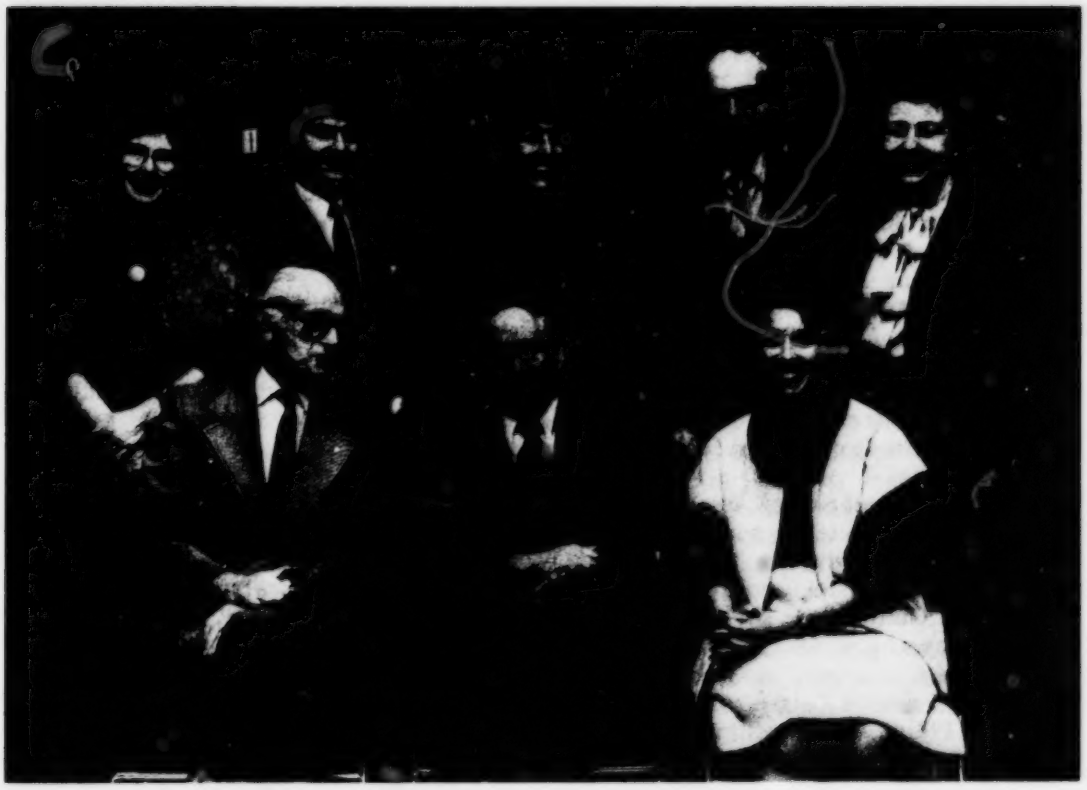
La Commission a laissé partir avec regret, au terme de leur mandat, le rabbin Gunther Plaut, vice-président, et le docteur Albin Jousse, dont les sages conseils nous manqueront beaucoup. Nous leur souhaitons tout le succès possible dans leurs nouvelles entreprises. Madame Sam Ion nous a également quittés, en octobre 1984, pour mettre ses talents au service du Conseil consultatif de l'Ontario sur la condition féminine, dont elle est la nouvelle présidente.

Au nom de mes collègues, j'accueille chaleureusement nos quatre nouveaux commissaires : Mesdames Catherine Frazee et Leslie Blake-Côté, et Messieurs Lou Ronson et John Bennett. Grâce à leur expérience, à leur compétence et à leur sensibilisation aux droits de la personne, la Commission continuera de faire un travail de qualité.

Je tiens à exprimer ma vive gratitude au ministre du Travail, M. Russell H. Ramsay, pour les sages conseils et l'appui qu'il a toujours apportés à nos entreprises. À notre personnel, je réitère mon estime, ma confiance et mes encouragements.

Pendant l'année en cours, nous devons être prêts à nous adapter aux nombreux changements qui surviendront. Je fais encore appel à la bonne volonté des citoyens ontariens, sur lesquels la Commission compte de plus en plus pour réaliser cet objectif commun : édifier une société fondée sur l'égalité des chances, la qualité de la vie, la dignité et le respect.

LA COMMISSION



À l'arrière, de gauche à droite :
Madame Aileen Anderson, M. Louis Alexopoulos, Madame Beverly Salmon (commissaire aux rapports entre les races), le docteur Albin Jousse, Madame Mary Lou Dingle

À l'avant, de gauche à droite :
Le rabbin Gunther Plaut (vice-président), le chanoine Borden Purcell (président), Madame Marie Marchand

Absents : M. Bhausaheb Ubale (commissaire aux rapports entre les races),
Madame Sam Ion

Quatre commissaires ont été nommés pour un mandat de trois ans, le 19 février 1985.

M. John Bennett, commissaire

Domicilié à Sault-Sainte-Marie, M. John Bennett travaille depuis 1950 à l'Algoma Steel Corporation Ltd. Militant syndical, il est aussi membre du conseil d'administration de la United Way, de la Bibliothèque de Sault-Sainte-Marie, du Collège d'arts appliqués et de technologie de Sault et de la Canadian Mental Health Association.

Madame Catherine L. Frazee, commissaire

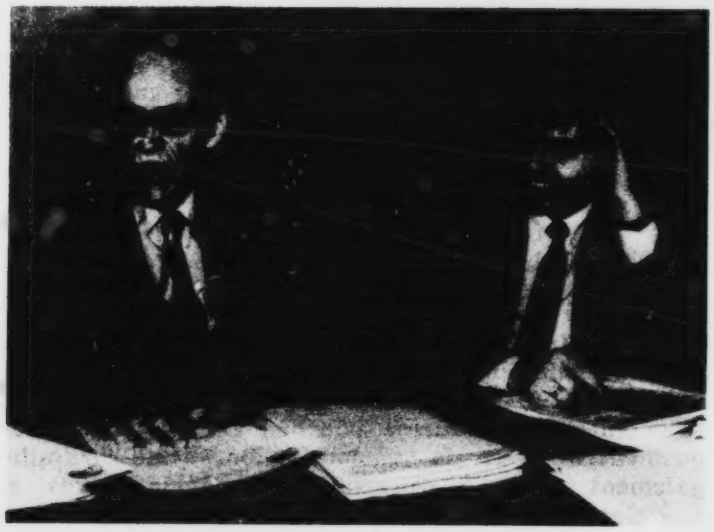
Madame Catherine Frazee est coordonnatrice des normes relatives aux produits chez Esso Petroleum Canada. Membre du conseil d'administration de la Canadian Paraplegic Association, elle a travaillé à titre bénévole au sein de divers organismes communautaires : Jeux olympiques spéciaux du Canada, Année internationale des personnes handicapées et Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

M. R. Lou Ronson, commissaire

M. R. Lou Ronson est président du conseil de la Workwear Corporation of Canada. Il siège également au conseil d'administration de plus d'une vingtaine d'entreprises et d'organismes communautaires. Il est titulaire de nombreux prix humanitaires, notamment du National Human Relations Award du Conseil canadien des chrétiens et des juifs. Il a également présidé une mission commerciale internationale organisée par le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario et la Chambre de commerce Canada-Israel.

Madame Leslie Blake-Côté, commissaire

Riche d'une vaste expérience dans l'enseignement, la presse écrite et parlée et les relations publiques, Madame Leslie Blake-Côté est reporter pour divers magazines et journaux locaux et nationaux et documentaliste-animatrice pour un certain nombre de documentaires de la câblodiffusion. Elle travaille également au sein d'organismes communautaires et bénévoles.



À l'arrière : Le rabbin Gunther Plaut, le chanoine Borden Purcell
Au centre : Réunion de la Commission
À l'avant : Le docteur Albin Jousse et Louis Alexopoulos

Colloque : "Le principe du mérite dans l'entreprise"
À l'arrière, de gauche à droite : L'honorable Russell H. Ramsay, ministre du Travail, l'honorable Robert Welch, ministre responsable de la condition féminine, le chanoine Borden Purcell
À l'avant, de gauche à droite : Grete Hale, présidente de Morrison Lamonthe Inc., Marie Marchand, l'honorable Phil Gillies, ministre sans portefeuille (Jeunesse)

LES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

1984-1985

La Commission ontarienne des droits de la personne a pour mandat de promouvoir la compréhension et le respect mutuel, la reconnaissance de la dignité et de la valeur de chaque personne, et l'égalité des droits et des chances, sans discrimination.

Éducation du public et consultations

Pour atteindre cet objectif, la Commission vise avant tout l'éducation du public. Son travail quotidien l'a convaincue de la nécessité de renseigner toujours davantage les groupes et les particuliers sur les droits et devoirs qui leur sont reconnus dans le Code et sur les principes qui les fondent.

En 1984-1985, le président de la Commission et les commissaires ont participé dans toutes les régions de la province à des rencontres et consultations sur les droits de la personne et les programmes de conciliation, d'observance de la loi et d'amélioration des rapports entre les races. Le président a prononcé plus de 25 allocutions et participé à plus de 20 colloques importants et de 375 rencontres d'information et de consultation, visant des auditoires très variés : employeurs, syndicats, groupes de femmes, organismes religieux, sociaux et culturels, services d'aide aux personnes handicapées, policiers, et élèves. Le président et les commissaires ont également accordé un grand nombre d'entrevues aux organes d'information de toute la province, y compris aux médias francophones et ethniques. La Commission a aussi poursuivi ses programmes d'information : colloques, films, conférences, distribution de matériel et organisation de consultations.

Lors des rencontres mensuelles de la Commission et de la Section des rapports entre les races, des citoyens et représentants d'organismes ont été invités à faire connaître à la Commission les problèmes particuliers qui se posent touchant le respect des droits de la personne. Ces rencontres, qui ont aidé la Commission à élaborer ses politiques et programmes, permettent aux participants de définir des objectifs communs et de mieux collaborer en vue de les atteindre.

Des contacts étroits avec les conseils scolaires, les organismes, les groupes communautaires et les citoyens désireux de promouvoir les droits de la personne ont permis à la Commission d'organiser plusieurs colloques dans les différentes régions de la province au cours de l'année écoulée, en vue de mieux sensibiliser le public au respect des droits de la personne. Ces activités sont décrites plus loin dans d'autres sections du rapport.

Au cours de l'exercice précédent, dans le cadre du programme d'éducation du public, le président avait parcouru la région Nord de l'Ontario en compagnie de Madame Marie Marchand, commissaire. En 1984-1985, il a visité les régions Est et Sud-Ouest pour rencontrer des groupes de citoyens, des organismes communautaires et des dirigeants locaux.

Dans leurs localités respectives, les commissaires ont participé à des rencontres et à des activités de sensibilisation aux droits de la personne. Par exemple, Madame Mary Lou Dingle, avocate de Hamilton, a participé à quelques rencontres sur les droits de la personne, notamment au gala commémoratif de l'indépendance des Philippines, et à divers colloques : École de service social McMaster, école secondaire Sherwood Heights, Women's Networking Group, Association of Administrative Assistants, Ancaster Rotary Club et Women's Guild (Christ Church, Bullock's Corners).

Colloque pour les entreprises

Le 7 février 1985, la Commission accueillait, au cours d'un colloque d'une journée sur le principe du mérite, 145 cadres supérieurs et autres représentants des grandes entreprises ontariennes.

Le président avait auparavant rencontré personnellement quelques dirigeants d'entreprises et pris la parole devant le Round Table Club de Toronto, qui regroupe les dirigeants de grandes entreprises ontariennes.

Ce colloque visait à favoriser les échanges entre la Commission et le secteur privé sur l'égalité des chances en matière d'emploi et les avantages de la prévention dans l'entreprise en matière de protection des droits de la personne.

Après l'allocution d'ouverture du ministre du Travail, la séance du matin fut consacrée à une table ronde animée par des dirigeants d'entreprises, le sous-ministre du Travail, et le conseiller juridique et le président de la Commission, sur les deux thèmes suivants : "Détruire les mythes" et "Ce que les dirigeants d'entreprises doivent savoir de la Commission ontarienne des droits de la personne".

Les représentants des entreprises à la table ronde ont montré comment des programmes spéciaux visant une meilleure utilisation des talents du personnel féminin, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités ethniques leur avaient permis d'accroître le moral, la productivité et les bénéfices de leur entreprise. Au cours du repas, le ministre Robert Welch a plaidé avec vigueur la cause de l'égalité des chances pour les femmes.

Les débats de l'après-midi, axés sur le thème suivant "Ce que la Commission ontarienne des droits de la personne doit savoir des entreprises", ont permis à la Commission de mieux connaître les préoccupations des entreprises touchant la mise en oeuvre du Code et l'égalité des chances. En clôturant la rencontre, le vice-président de la Commission souligna qu'il y allait de l'intérêt de tous de reconnaître la diversité raciale, ethnique et religieuse du milieu du travail, d'appliquer le principe du mérite dans l'entreprise et de compter sur la collaboration de chacun pour prévenir les plaintes de discrimination.

Le bulletin Affirmation

Le bulletin trimestriel Affirmation, dirigé par le vice-président de la Commission, le rabbin Plaut, contient des articles, reportages et éditoriaux sur les droits de la personne, et quelques exemples des plaintes de discrimination, des accords intervenus et des conclusions des commissions d'enquête. Les articles sont rédigés par les membres du personnel de la Commission, les commissaires et le public. Le bulletin, tiré à 10 000 exemplaires, est distribué aux employeurs, établissements d'enseignement, syndicats et organismes communautaires, ainsi qu'au public intéressé.

Le numéro de juin 1984 présentait un article sur la discrimination fondée sur la grossesse, et un éditorial sur la discrimination fondée sur l'âge. Le numéro de septembre reproduisait une allocution du directeur du bulletin devant l'Urban Alliance on Race Relations et expliquait comment les programmes spéciaux en matière d'emploi favorisent une plus grande équité.

Le numéro de décembre 1984 commentait la première décision d'une commission d'enquête touchant une plainte pour traitement discriminatoire fondée sur une infirmité (nouveau motif de discrimination selon le Code), et présentait un éditorial du rabbin Plaut en date du 10 décembre, jour anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La chronique du président comportait une analyse de la discrimination fondée sur un handicap.

Le numéro de mars 1985 présentait un article sur les droits à l'égalité, reconnus dans la charte canadienne des droits et libertés, et un autre sur l'appel interjeté devant la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario touchant une plainte de harcèlement sexuel déposée par six femmes employées par la Commodore Business Machines Ltd. Des articles en français ont également paru dans trois des quatre numéros du bulletin.

Célébrations du bicentenaire

L'Ontario a célébré son bicentenaire au cours de 1984. À cette occasion, la Commission a parrainé une pièce de Theatre Direct Canada, "New Canadian Kid", qui décrit avec finesse les difficultés d'un jeune Néo-Canadien. Plus de 5 000 élèves et enseignants des écoles primaires ont déjà eu l'occasion d'applaudir chaleureusement cette pièce.

Le président de la Commission a rédigé un historique des droits de la personne en Ontario, pour insertion dans l'album commémoratif du bicentenaire préparé par le ministère des Affaires civiques et culturelles.

La Commission a aussi distribué aux organismes et institutions de la province 5 000 exemplaires de son parchemin sur les droits de la personne.

Rencontre communautaire à London

Dans le cadre de son mandat et pour favoriser les échanges communautaires, la Commission a organisé une rencontre de consultation à la London Regional Art Gallery, le 7 novembre 1984, avec les dirigeants locaux, les employeurs et le public.

Elle y a rencontré plus d'une centaine de personnes de London, Sarnia, Brantford, Chatham, Kitchener, Waterloo, Guelph et Hamilton, représentant les groupes ethniques, les femmes, les personnes handicapées et les autochtones, ainsi que les milieux de l'éducation et les dirigeants d'entreprises. Les commissaires ont d'abord présenté le Code des droits de la personne et expliqué le mandat et les objectifs de la Commission. Une période de questions et d'échanges, auxquels ont participé les cadres de la Commission et le personnel du bureau de la région Sud-Ouest, a ensuite permis d'approfondir des questions d'intérêt commun.

Responsabilités internationales

Le Canada participe depuis longtemps à la promotion internationale des droits de la personne. En 1948, les pays signataires de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies s'engageaient à promouvoir les droits de la personne sur leur territoire et à l'étranger. Le Canada a aussi participé à la conférence d'Helsinki (1975) et à l'adoption du texte définitif, dans lequel les participants réitéraient leurs engagements en matière de promotion internationale des droits de la personne.

La Commission fait également partie d'un réseau d'organismes canadiens et internationaux de promotion des droits de la personne. Au cours de l'année écoulée, elle a participé aux conférences de l'Association internationale des organismes officiels de défense des droits de la personne, de l'Association canadienne des agences des droits statutaires de la personne, et du Comité fédéral-provincial des agents responsables de la promotion des droits de la personne. Plusieurs commissions des droits de la personne (États-Unis, Australie et Royaume-Uni) ont fait appel à son aide et se sont renseignées sur son rôle et ses fonctions.

En 1975, à l'issue d'une conférence fédérale-provinciale ministérielle sur les droits de la personne, le Comité fédéral-provincial permanent des agents responsables des droits de la personne fut créé. Ce comité, qui se réunit au moins deux fois l'an, assure les rapports de liaison et de consultation nécessaires pour que le Canada s'acquitte de ses obligations internationales. L'Ontario participe activement au travail du comité depuis sa création.

Le comité permanent a coordonné plusieurs autres conférences ministérielles sur les droits de la personne, sur le modèle de la conférence de 1975. Lors de leurs rencontres, les ministres passent en revue les problèmes existants et les initiatives prises dans le domaine des droits de la personne. Ils peuvent ainsi mieux comprendre les problèmes et préoccupations des différentes régions et le rôle que joue le Canada à l'étranger en faveur de la promotion des droits de la personne. Les ministres proposent des moyens d'améliorer les programmes canadiens de protection des droits de la personne et de s'assurer qu'ils sont conformes aux principes des conventions internationales.

Le président de la Commission a participé à l'étranger à des rencontres sur les droits de la personne. En novembre, en compagnie de chefs religieux de différents pays, il assistait à la Conférence d'Eisenach (Allemagne de l'Est) sur les droits de la personne et la souveraineté nationale. En février, il préparait à Ottawa la Réunion internationale des spécialistes des droits de la personne (qui eut lieu au Canada en mai 1985), avec des représentants des 35 pays qui avaient pris part à Madrid à la réunion de suivi de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe; les participants ont alors analysé l'évolution des droits de la personne dans le monde par rapport aux engagements pris à Helsinki. Le président de la Commission a aussi participé à une table ronde, organisée par Amnistie internationale à l'Université de Toronto, sur les droits de la personne en Europe de l'Est. Il a aussi pris la parole lors d'un dîner organisé par la Canadian Association of Rehabilitation Personnel pour soulager la famine en Éthiopie, et participé à Ottawa, en mars dernier, à la Canadian Human Rights Foundation Conference on Human Rights and Canadian Foreign Policy.

Voyage en URSS

À la fin de l'exercice précédent (mars 1984), le président a visité l'URSS avec d'autres délégués canadiens dont la journaliste Charlotte Gray, d'Ottawa, Robert Nixon, député de l'Assemblée législative de l'Ontario, et le Révérend Stanford Lucyk, de la Timothy Eaton Memorial Church, de Toronto. La délégation canadienne allait rencontrer à Moscou, Leningrad et Riga, les minorités "Refusenik" (Russes d'origine juive n'ayant pas obtenu de visa de sortie de l'Union soviétique).

À son retour, le chanoine Purcell livrait ainsi ses impressions : "Comme nous vivons dans une région du monde qui reconnaît la liberté de pensée et d'expression, nous avons du mal à comprendre ou imaginer un régime politique dans lequel l'expression de la vérité, l'adhésion à une foi religieuse ou le désir d'émigrer pour exprimer librement sa foi et ses convictions sont en butte à des obstacles pénibles : emprisonnement, exil, années d'attente pour obtenir l'autorisation d'émigrer, révocation de ses titres de compétence et autres vexations."

Dans ses interventions publiques, orales et écrites, depuis son retour, le président a souligné que le Canada devrait exiger que l'Union soviétique et les autres pays se conforment à leurs obligations en vertu du traité d'Helsinki.

Commémoration du 36e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies

Le 10 décembre 1984 marquait le 36e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, dont les principes se retrouvent dans le préambule du Code ontarien des droits de la personne. L'adoption de cette déclaration est une date importante : pour la première fois, les nations du monde ont proclamé à l'unanimité les principes fondamentaux des droits de la personne. En plus d'être un hommage particulier aux valeurs humaines, cette déclaration constitue un engagement en faveur de l'harmonie entre les peuples.

À nouveau, la Commission a souligné cet anniversaire en envoyant 10 000 lettres, en anglais et en français, aux écoles, entreprises, syndicats, organismes gouvernementaux, religieux et communautaires, pour leur suggérer diverses activités commémoratives. Les écoles ont également reçu, en anglais et en français, un exemplaire du Rapport annuel 1983-1984 de la Commission ontarienne des droits de la personne.

La Commission a aussi demandé aux autorités municipales de proclamer la Journée et la Semaine des droits de la personne et d'encourager la célébration communautaire de cet événement. Un grand nombre de municipalités ont accueilli favorablement cette requête en publiant et distribuant des proclamations officielles d'appui et de conformité aux principes des droits de la personne.

La Commission a envoyé un communiqué de presse sur la Journée et la Semaine des droits de la personne à tous les organes d'information de l'Ontario, qui ont couvert les célébrations locales de cet anniversaire à la radio, à la télévision et dans les journaux. Les commissaires ont également été interviewés par la presse écrite et parlée à cette occasion.

Les écoles ont sollicité du matériel, de l'aide et des conférenciers en vue d'insérer les droits de la personne dans le programme d'enseignement.

Pour leur part, les entreprises ont fait paraître dans leurs publications internes des articles sur les droits de la personne, inséré dans les enveloppes de paie de leur personnel une lettre sur l'importance de la Journée et du Code des droits de la personne, et distribué à leur personnel des publications de la Commission.

Un certain nombre d'organismes non gouvernementaux et de particuliers de toutes les régions de la province ont participé à diverses activités pour célébrer ce 36e anniversaire, en collaboration avec la Commission et d'autres organismes de promotion des droits de la personne.

Le 7 décembre, le chanoine Purcell prononçait l'allocution d'ouverture du nouveau Conseil consultatif des relations civiques et multiculturelles de l'Ontario et soulignait l'importance de la Journée des droits de la personne. Le 10 décembre, il était conférencier invité lors d'un jeûne spécial de solidarité à l'intention des Juifs de l'URSS, devant l'Hôtel du gouvernement.

À elles seules, les commissions des droits de la personne et les lois adoptées pour promouvoir ces droits ne peuvent éliminer la discrimination. La Commission ontarienne des droits de la personne joue un rôle indispensable, mais elle compte sur la collaboration de tous les citoyens, groupes et organismes pour promouvoir les droits de la personne et reconnaître à chacun son droit à la dignité et à l'égalité des chances.

INITIATIVES À CARACTÈRE JURIDIQUE

1984-1985

Décisions judiciaires et quasi-judiciaires

Au début de l'année, la première décision d'une commission d'enquête portant sur un cas de discrimination fondée sur une infirmité a été rendue. Il s'agissait également de la première décision rendue au titre du Code des droits de la personne, 1981 (Cameron et Nel-Gor Castle Nursing Home). La commission d'enquête a revu dans sa décision l'évolution des lois ontariennes et canadiennes sur les droits de la personne. Cette décision est résumée à la page 55 du présent rapport. Essentiellement, la commission d'enquête a déclaré que l'infirmité dont souffrait la plaignante ne limitait aucunement son aptitude à effectuer les tâches essentielles du poste qu'on lui avait refusé.

Au cours de l'exercice, les commissions d'enquête et les tribunaux ont étudié d'autres cas importants. Dans l'affaire Mark et Porcupine General Hospital, la plaignante avait été congédiée de son nouvel emploi lorsque son employeur apprit qu'elle était mariée à un employé du même service. La commission d'enquête déclara que l'état matrimonial ne s'appliquait pas seulement au fait d'être marié, mais avait également à voir avec l'identité du conjoint du plaignant. De l'avis du président de la commission, l'exemption au titre de l'article 23(d) du Code, qui prévoit qu'un employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint ou le conjoint d'un employé, ne s'applique qu'à la demande d'emploi. Un employeur ne peut donc congédier une personne qui est déjà employée. "Madame Mark étant déjà employée, elle bénéficie de la protection entière du Code". Cette décision, dont on trouvera un résumé à la page 57 du présent rapport, aura certainement des incidences importantes sur d'autres plaintes.

La Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario a étudié l'application de certaines dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés, dans l'affaire Olarte et al. v. Commodore Business Machines Ltd. et Rafael DeFilippis. Dans cette affaire, le procureur de l'entreprise avait allégué que son client n'avait pu jouir des droits que lui reconnaît l'article 11 de la Charte canadienne des droits et libertés. Or, les droits reconnus à l'article 11 concernent les inculpés, et le tribunal déclara qu'une plainte déposée en vertu du Code ne constitue pas une inculpation, et que l'article 11 ne s'appliquait donc pas. On avait également contesté le mode de nomination du président de la commission, et le tribunal se dit d'avis que rien ne laissait entendre que cette nomination était fondée sur un parti pris. Le tribunal analysa également la question importante de la preuve de faits similaires. Le président de la commission avait accepté les témoignages d'autres employées de la Commodore, selon lesquelles elles avaient fait l'objet de harcèlement sexuel de la part de M. DeFilippis. La Cour divisionnaire déclara que le président de la commission avait admis cette preuve à bon droit.

Des commissions d'enquête furent constituées pour étudier deux plaintes de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial et l'état familial en matière de polices d'assurance automobile : Hope et Royal Insurance, et Bates et Zurich Insurance. Dans ce dernier cas, l'audience s'est terminée en mars 1985. La commission d'enquête fut invitée à décider si la discrimination fondée sur ces motifs de la part des assureurs était raisonnable.

La Cour suprême du Canada a instruit au cours de l'exercice l'importante cause opposant la Commission ontarienne des droits de la personne et Simpsons-Sears. Cette cause, qui porte sur la discrimination non intentionnelle, revêt une importance nationale, et une décision devrait être rendue avant la fin de 1985.

La plainte avait été déposée au titre du Code ontarien des droits de la personne, L.R.O., 1980, qui ne comportait pas de disposition précise sur la discrimination indirecte. Son application en matière de discrimination indirecte n'avait jamais été soumise à l'interprétation de la Cour suprême du Canada. La plaignante avait allégué qu'on l'avait reléguée à un emploi à temps partiel, ses croyances religieuses l'empêchant de travailler le samedi. La commission d'enquête avait rejeté la plainte, et la Commission avait interjeté appel. La Cour d'appel conclut que l'ancien Code n'interdisait que la discrimination intentionnelle, et que Simpsons-Sears Ltd. n'avait pas eu l'intention d'exercer de discrimination à l'égard de la plaignante en raison de ses croyances.

Le nouveau Code interdit expressément la discrimination indirecte, mais la Commission décida d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel en raison de ses incidences importantes, non seulement sur les affaires pendantes en vertu de l'ancien Code, mais aussi sur les autres lois canadiennes qui ne mentionnent pas expressément la discrimination indirecte. La Cour suprême du Canada a autorisé la commission à en appeler et a concédé le statut d'intervenant, en raison de l'importance nationale de l'affaire, aux commissions des droits de la personne du Canada, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta.

Charte canadienne des droits et libertés

L'entrée en vigueur, le 17 avril 1985, des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés touchant les droits à l'égalité a permis de sensibiliser davantage le public aux droits de la personne.

Les dispositions qui traitent des droits à l'égalité se retrouvent aux articles 15, 27 et 28. L'article 15 énonce le principe fondamental de l'égalité de tous. L'article 28 se rapporte à l'égalité de garantie des droits pour les deux sexes, et l'article 27 porte sur le maintien du patrimoine culturel des Canadiens.

Dans l'esprit général de la Charte, la liste des domaines prévus à l'article 15 n'est pas exhaustive. Il revient aux tribunaux de déterminer les divers domaines dans lesquels peuvent s'appliquer les droits à l'égalité. La Charte canadienne s'écarte donc du Code, qui énumère de façon exhaustive les motifs de discrimination et n'assure la protection des droits que dans les domaines énumérés à la Partie I.

Rapports du groupe de travail et de la Commission royale d'enquête

Dans un autre domaine, plusieurs rapports ayant des incidences directes sur les droits de la personne ont été rendus publics au cours de l'exercice. C'est le cas, par exemple, du deuxième volume du Rapport du groupe de travail sur l'égalité des chances en athlétisme pour les deux sexes, ("Can I Play?"), dans les établissements d'enseignement (écoles primaires et secondaires, collèges et universités). Sur le plan national, le juge Rosalie Silberman Abella a rendu public le rapport de la commission royale d'enquête sur les chances d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans les sociétés de la Couronne. Sans traiter directement des domaines de compétence provinciale, ce rapport a suscité des débats publics animés sur la discrimination et l'égalité en matière d'emploi.

Les statistiques dans la lutte contre la discrimination

En matière de discrimination, les statistiques jouent un rôle de plus en plus important. Depuis quelques années, on accorde moins d'importance aux aspects individuels de la discrimination, au profit de la discrimination structurelle.

Au cours des années 1950 et 1960, on considérait les cas de discrimination comme étant des incidents isolés attribuables à la mauvaise volonté et aux préjugés de certaines personnes. On s'efforçait donc de dépister ces personnes et de les sensibiliser aux incidences de la discrimination. Cette méthode était généralement bien acceptée et faisait rarement l'objet de litiges. Au cours des années 70, on se rendit compte qu'elle ne permettait guère d'améliorer la situation socio-économique des minorités et des femmes, et on commença à mieux comprendre les cas de discrimination. On sait aujourd'hui que la discrimination est un phénomène complexe, qui provient davantage de pratiques généralisées que d'incidents isolés. La discrimination provient généralement de préjugés culturels, sociaux et économiques, incrustés dans les structures, qui les perpétuent.

C'est pourquoi on s'intéresse davantage aujourd'hui à bien étudier les effets de ces pratiques et les façons de les éliminer. Les efforts visent l'obtention d'avantages particuliers quantifiables pour les groupes en cause, même si ces mesures semblent souvent menacer le statu quo et peuvent entraîner une résistance farouche. Les statistiques sont donc devenues un instrument de travail indispensable. Elles permettent de bien montrer l'effet et l'étendue de ces pratiques, en plus de fournir des preuves admissibles devant les commissions d'enquête et les tribunaux.

Aux États-Unis, depuis les années 1970, les tribunaux ont reconnu l'importance des statistiques, notamment dans les causes Griggs, McDonnell, Hazelwood et Hester. On s'est longtemps demandé quelle était la valeur des divers modèles d'analyses statistiques. Pour leur part, les tribunaux sont conscients des dangers que présente une analyse quantitative et ont fait quelques mises en garde :

> "On a trop souvent recours aux statistiques à la façon d'un ivrogne qui se sert d'un lampadaire pour s'y appuyer, et non pour s'éclairer."
> (Keely et Westinghouse, FEP Cases 1408 (E.D. Mo 1975))

Aujourd'hui, leur valeur est cependant reconnue, et on leur doit un grand nombre des progrès importants qu'ont faits les minorités et les femmes, grâce aux lois contre la discrimination.

Madame Blake, de race noire, âgée de plus de 40 ans, avait allégué qu'on lui avait refusé un emploi, à trois reprises, comme agent de probation à l'Institut correctionnel de Mimico, en raison de sa race, de sa couleur, de son âge et de son sexe. On trouvera à la page 60 du présent rapport la décision de la commission d'enquête constituée pour entendre sa plainte. La chose mérite d'autant plus d'être signalée qu'au Canada, les analyses statistiques commencent à peine à être utilisées dans les cas de discrimination et font l'objet d'un intérêt particulier. La décision rendue dans la cause Blake et le ministère des Services correctionnels, Institut correctionnel de Mimico, fait largement appel aux statistiques et orientera leur utilisation ultérieure. Il s'agit donc d'une décision importante. La preuve a montré que les méthodes d'embauchage étaient mal définies et faisaient surtout appel aux évaluations subjectives. Le critère d'embauchage semblait se résumer au caractère approprié (défini par les intervieweurs) du candidat en regard du poste à combler. En pareil cas, les plaintes individuelles doivent être examinées dans le cadre général des pratiques d'embauchage de l'employeur, pour bien évaluer la situation.

À partir des données recueillies, la Commission a élaboré une analyse des candidatures aux deux étapes du processus d'embauchage, en comparant les candidatures (nombre et pourcentage), les candidats retenus pour les entrevues, les candidatures rejetées et les candidats embauchés, selon le sexe, la race, l'origine ethnique et l'âge. Des différences importantes ont été notées : les candidats de sexe masculin, de race blanche et de moins de 40 ans faisaient plus souvent l'objet d'entrevues que les candidates de sexe féminin, qui n'étaient pas de race blanche et avaient plus de 40 ans. Ces différences étaient beaucoup plus importantes à l'étape de l'embauchage, surtout en matière de sexe. Le tableau ci-après illustre l'analyse présentée à la commission d'enquête, selon les sexes. Une analyse analogue, présentant cependant des différences moins marquées, a également porté sur la race, l'origine ethnique et l'âge.

	Hommes		Femmes	
Candidats	423	100 %	172	100 %
Candidats interviewés	132	31 % (de 423)	32	19 % (de 172)
Candidats embauchés	49	37 % (de 132)	2	6 % (de 32)

Les analyses statistiques ont aussi démontré que la taille et le poids des candidats interviewés et embauchés jouaient un rôle important. Un statisticien déclara avoir effectué des analyses de régression multiple pour s'assurer que les groupes de candidats n'étaient comparés qu'en fonction du sexe, de la taille et du poids, de l'origine ethnique et de la race, les autres critères tels que la formation étant constants. Ces analyses ont montré que le sexe, l'origine ethnique et l'âge étaient des critères significatifs permettant de prévoir si un candidat allait ou non être interviewé et embauché. Elles ont également montré que l'origine ethnique et le poids étaient les deux critères les plus significatifs retenus pour décider des candidats interviewés et embauchés.

La commission d'enquête se demandait si les exigences des employeurs touchant la taille avaient des effets négatifs sur l'embauchage des femmes. Elle a constaté que l'employeur n'avait pas allégué que la taille constituait une qualification raisonnable en matière d'emploi et avait même déclaré qu'il n'imposait pas de norme minimale à cet égard. La commission d'enquête a aussi entendu des témoignages portant sur des propos sexistes et racistes de la part des cadres de Mimico. La commission déclara que "... le sexe était le motif principal" et conclut ainsi : "Les statistiques ont par elles-mêmes prouvé qu'il s'agit d'une accusation apparemment fondée de discrimination fondée sur le sexe, selon le Code". La commission d'enquête se dit également d'avis que ce genre de discrimination était inhérent au système d'embauchage de Mimico, jusqu'à la nomination d'un nouveau surintendant en 1977.

Une fois ce type d'accusation établi par le plaignant, il revient au défendeur de réfuter les allégations en prouvant que les pratiques en cause sont légitimes. Dans cette affaire, le surintendant expliqua qu'il n'avait pas embauché Madame Blake en raison de ses piètres résultats lors de l'entrevue, et souligna qu'il avait tenté d'établir des critères objectifs d'embauchage. La commission d'enquête accepta ces explications et déclara qu'il n'y avait plus de pratique discriminatoire à Mimico. La plainte fut donc rejetée et aucune mesure spéciale de règlement ne fut imposée (programme d'action positive et surveillance de l'embauchage, comme le demandait la Commission).

En ce qui a trait à l'utilisation des statistiques, cette décision est importante à bien des égards. Elle établit un précédent en montrant que les statistiques peuvent en elles-mêmes établir une preuve de prime abord de discrimination, ce qui est particulièrement important lorsque la preuve n'est pas reliée à une plainte précise. Cette décision clarifie également certaines questions difficiles touchant l'utilisation des statistiques : le personnel de la commission des droits de la personne peut recueillir et analyser des données, sous réserve que les méthodes utilisées fassent l'objet d'un contre-interrogatoire. On peut déterminer la race et l'origine ethnique des candidats à partir des renseignements fournis sur les formulaires de demande d'emploi, par exemple le nom de famille, les établissements d'enseignement fréquentés et l'expérience de travail, ainsi que par des contacts personnels en cas de doute. En outre, on ne peut réfuter une preuve statistique en alléguant qu'elle présente des lacunes. Il faut prouver que ces lacunes ont affecté les résultats de façon systématique et que ce sont ces lacunes qui expliquent les écarts, et non des pratiques discriminatoires.

Procédure de la Commission

Pour tenir compte de l'évolution constante du droit administratif et des notions d'équité administrative, la Commission a revu sa procédure, au cours de l'exercice, et adopté de nouveaux principes touchant la communication aux plaignants et aux défendeurs des résultats de ses enquêtes, pour assurer une équité toujours plus grande aux parties. Les parties ont le droit de disposer d'un résumé écrit des résultats de l'enquête, et de présenter à la Commission un mémoire écrit. Au cours des dernières années, la Commission reconnaissait cette possibilité aux deux parties, mais sa procédure est maintenant uniformisée à l'échelle de la province. Auparavant, les parties étaient informées oralement des résultats de l'enquête. Aujourd'hui, ces résultats leur sont communiqués par écrit.

RÔLE ET ACTIVITÉS

DE LA SECTION DES RAPPORTS ENTRE LES RACES

1984-1985

La Section des rapports entre les races, de la Commission ontarienne des droits de la personne, fut officiellement créée en 1979 pour remplacer la Section des relations communautaires, raciales et ethniques.

Au titre de l'article 27(2) du Code, il revient à la Section des rapports entre les races de s'acquitter des fonctions de la Commission décrites à l'article 28(f), (g) et (h) touchant la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique ou la croyance, dans les causes qui lui sont soumises par la Commission, et de s'acquitter des autres fonctions dont la Commission la charge.

Selon l'article 28(f), (g) et (h), la Commission peut :

- enquêter sur une circonstance ou un événement qui suscite ou tend à susciter une tension ou un conflit et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

- enquêter sur un problème susceptible de surgir dans une collectivité et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et favoriser et mettre sur pied des programmes ou des activités propres à éviter ou à atténuer le problème;

- favoriser la participation de personnes et de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics, à des programmes visant à diminuer une tension ou un conflit qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite.

Dans l'exercice de son mandat, la Section cherche à bien faire comprendre que le respect des droits de la personne et l'harmonie entre les races ne dépendent pas uniquement des commissions des droits de la personne. Pour que ses programmes soient efficaces, la Section doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les membres de la société. Il est expressément prévu dans le Code que pour réduire les tensions et conflits, des mesures préventives et correctrices doivent être prises. Au cours de l'exercice 1984-1985, la Section a réorganisé ses programmes en les regroupant en trois unités : Élaboration de politiques et programmes, Exploitation, et Finances et administration. Ce remaniement vise à faciliter la mise en oeuvre de ses programmes, qui portent notamment sur l'élaboration de matériel d'appui, l'organisation de consultations, de conférences et de colloques à l'intention des groupes communautaires et des milieux institutionnels, l'étude de la qualité des rapports interraciaux, et les interventions de médiation en cas d'incidents à caractère racial dans les collectivités.

ACTIVITÉS DE LA SECTION, 1984-1985

MILIEUX COMMUNAUTAIRES ET RELATIONS ENTRE LES RACES ET LES ETHNIES

L'emploi et les jeunes

Communauté urbaine de Toronto

La Section a continué de s'intéresser, au cours de l'exercice, au chômage élevé et à ses conséquences néfastes pour les jeunes des minorités ethniques de la Communauté urbaine de Toronto. Dans ses efforts en vue de réduire les tensions raciales et ethniques et d'améliorer le climat d'harmonie entre les races, elle a poursuivi son programme d'emploi estival pour les jeunes, au cours de l'été 1984.

Ce programme, subventionné par le Secrétariat à la jeunesse de l'Ontario, en est à sa quatrième année. Il permet d'offrir un emploi d'été pendant huit semaines à plus de 100 jeunes provenant de divers quartiers de la Communauté urbaine de Toronto. En plus de profiter d'une expérience de travail intéressante, ces jeunes en retirent une formation précieuse touchant les rapports interraciaux et le monde du travail.

Grâce au concours de comités consultatifs communautaires regroupant des représentants d'organismes locaux, la Section a pu recruter pour ce programme des participants, des employeurs et des personnes ressources. En élaborant son programme, la Section s'est assurée que les candidatures retenues reflétaient les origines raciales diverses des jeunes chômeurs de la région.

Cherchant à améliorer toujours davantage les rapports entre la police, les jeunes et les groupes minoritaires, la Section a organisé pour la deuxième année, en collaboration avec la police de la Communauté urbaine de Toronto, un programme d'emploi estival pour les jeunes en 1984. Ce programme a permis à 35 jeunes d'origine raciale et ethnique diverse de collaborer avec la police en vue d'offrir pendant huit semaines divers services aux citoyens âgés. Inspiré du programme d'emploi estival, ce programme assure également aux participants une formation touchant les rapports interraciaux et une bonne initiation à la vie pratique.

Pour la deuxième année consécutive, la Section a également organisé un programme d'emploi d'hiver pour les jeunes. D'une durée de 16 semaines, ce programme, qui s'inspire du programme d'emploi estival, vise à fournir aux jeunes au cours de l'hiver une première expérience de travail.

Région Sud-Ouest

En 1984, la Section a étendu son programme d'emploi estival pour les jeunes à la ville de Windsor. Subventionné par le Secrétariat à la jeunesse de l'Ontario, ce programme a permis à 13 jeunes d'occuper un emploi dans diverses entreprises privées. Un grand nombre de représentants des groupes communautaires ont collaboré à ce programme et contribué à son succès. La Direction du personnel du ministère du Travail a aussi fourni son concours aux étapes du recrutement, de l'évaluation et de l'embauchage des candidats.

L'administration municipale

Communauté urbaine de Toronto

L'un des principaux objectifs de la Section est de collaborer avec l'administration municipale à la mise sur pied de programmes visant à prévenir les tensions raciales. Au cours de l'exercice 1984-1985, Scarborough a été le théâtre d'un certain nombre d'incidents raciaux, et les Canadiens d'origine chinoise ont fait l'objet de propagande haineuse. En mai 1984, ces citoyens canadiens ont signalé des propos offensants de la part de résidents de race blanche d'Agincourt, touchant l'implantation dans la région d'un nouveau centre commercial chinois. Un certain nombre de résidents s'inquiétaient de la circulation accrue et des questions touchant le stationnement, mais beaucoup ne faisaient qu'exprimer des sentiments anti-chinois.

Pour résoudre ce problème, la Federation of Chinese-Canadians de Scarborough a été mise sur pied en vue d'améliorer les rapports interraciaux. En outre, le groupe de travail des autorités municipales de Scarborough sur le multiculturalisme et les relations interraciales a préparé un rapport sur cette question. La Section a collaboré aux recherches nécessaires à la préparation du rapport. Le groupe de travail a également compté sur la collaboration de la Federation of Chinese-Canadians.

Après la présentation du rapport du groupe de travail, le conseil municipal de Scarborough a mis sur pied un comité chargé d'élaborer une stratégie en vue d'améliorer les rapports entre les races. La Section a agi à cet égard en qualité de conseiller.

La Section a continué d'offrir son aide et ses conseils aux divers comités municipaux sur les rapports entre les races, de la Communauté urbaine de Toronto.

Régions Sud-Ouest, Hamilton-Niagara et Est

À Hamilton, des particuliers, des groupes religieux et des organismes syndicaux se sont plaints de cas de discrimination raciale dont les chauffeurs de taxi d'origine sud-asiatique étaient victimes de la part de plusieurs entreprises. En collaboration avec divers groupes communautaires, la Section a participé à la planification et à la coordination d'un comité de direction chargé d'élaborer, à l'intention du maire et du conseil municipal de Hamilton, un projet de création d'un comité municipal sur les rapports entre les races. La Section de la conciliation et de l'observance de la loi a étudié les plaintes déposées contre ces entreprises.

À Windsor, la Section a conseillé le cabinet du maire touchant la formation d'un comité municipal sur les rapports entre les races.

Elle a également aidé la municipalité d'Ottawa à préparer et mettre en oeuvre une politique sur le multiculturalisme.

Éducation du public

Le commissaire aux rapports entre les races, M. Bhausaheb Ubale, a poursuivi son travail de promotion de l'harmonie entre les races par des activités d'éducation du public et de consultation. Au cours de l'exercice 1984-1985, il a participé à 96 initiatives d'éducation du public, établi des contacts de consultation avec des responsables de groupes communautaires et des représentants de divers secteurs institutionnels, et organisé un certain nombre de colloques visant à

favoriser une meilleure compréhension entre les races et à susciter une meilleure participation des minorités à la vie communautaire. Il a notamment collaboré à l'organisation d'une exposition des oeuvres de deux artistes éminents de race noire, et à une conférence sur les programmes d'action positive.

Madame Beverley Salmon, également commissaire aux rapports entre les races, a aussi collaboré à diverses activités d'éducation du public et de consultation (448 programmes d'activité et 21 projets d'éducation) au cours de l'exercice, au même titre que les membres du personnel de la Section.

Communauté urbaine de Toronto et régions avoisinantes

La Section a poursuivi son programme d'aide aux groupes communautaires de la Communauté urbaine de Toronto et des régions avoisinantes en élaborant divers projets d'éducation permettant d'améliorer les rapports entre les races. Deux colloques importants ont été organisés en 1984-1985 : le colloque Tropicana et le colloque de la Peel Intercultural Relations Association.

En août 1984, la Section et le Tropicana Community Service Organization ont organisé un colloque à l'intention des jeunes portant sur des questions importantes: famille, collectivité, éducation, emploi et respect de la loi. Plus de 120 jeunes de la région de Scarborough ont participé à ce colloque. La Section a collaboré à l'organisation du colloque et à la préparation du rapport qui l'a suivi. Ce colloque a permis aux jeunes d'exprimer leurs préoccupations et de dialoguer avec les organismes qui sont à leur service.

Au cours des dernières années, la Peel Intercultural Relations Association (PICRA) a collaboré étroitement à la promotion d'une meilleure harmonie interraciale dans la région de Peel. La Section lui a fourni son concours en organisant un colloque intitulé "Common Denominators in a Multiracial, Multilingual and Multicultural Society", qui s'est tenu la veille du 36e anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, auquel ont participé un grand nombre de travailleurs sociaux, de membres des minorités raciales et ethniques, d'hommes politiques et de chefs religieux. Ce colloque a permis aux participants de discuter du rôle des organismes de services sociaux dans une collectivité multiraciale.

La Section a collaboré aux programmes de l'organisme "Black Perspective" de Regent Park, à Toronto, mis sur pied en février 1985 au cours du Black History Month. Ces programmes visaient à rehausser l'image des artistes de race noire et à souligner leur contribution à la collectivité et à la province.

Région Nord

Dans ses efforts en vue de promouvoir une meilleure compréhension des peuples autochtones dans les entreprises et les établissements d'enseignement, et de renseigner les autochtones sur les possibilités professionnelles, la Section a collaboré à l'organisation d'une journée de sensibilisation aux cultures autochtones et aux possibilités professionnelles, à Timmins. Cet événement a attiré un grand nombre d'élèves autochtones de la région de Timmins, Kapuskasing, Hearst, Cochrane et Gogama, ainsi que des élèves non autochtones, des enseignants et des administrateurs.

La Section tient à souligner l'importance de la contribution de tous les citoyens à la promotion des droits de la personne. À Timmins, elle a présenté une plaque commémorative à un autochtone de 12e année pour récompenser son travail scolaire remarquable et sa participation à l'amélioration des rapports entre les races.

Activités de médiation

Nous présentons ci-après deux exemples des activités de médiation, qui font partie intégrante du travail de la Section touchant les conflits personnels et communautaires.

À Brantford, la communauté Sikh a porté plainte auprès de la Section, pour traitement discriminatoire de la part de la police. Déjà, à Brantford, les rapports entre la police et les Sikhs étaient tendus. La Section a offert son aide au nouveau comité des rapports entre les races de Brantford et organisé, en collaboration avec la police de la ville, une rencontre avec des représentants de la communauté Sikh.

Dans un autre cas, une femme d'origine chinoise s'était plainte d'avoir été victime d'un traitement discriminatoire de la part d'un employé de la Commission de transport de Toronto, qui avait tenu à son égard des propos racistes offensants et avait confisqué sa carte de métro. Par mégarde, au lieu d'inscrire sur le papillon mensuel le numéro de sa carte, elle avait inscrit le numéro du papillon. Le guichetier l'accusa de se servir de la carte de son conjoint, même si cette dernière portait le nom, la photo, la signature, l'adresse et le numéro de téléphone de la plaignante, et lui refusa l'accès au service de transport.

Elle déposa une plainte auprès de la Commission de transport de Toronto. Le superviseur qui lui répondit prit la défense du préposé au guichet et la menaça de la poursuivre pour fraude.

Convaincue qu'elle avait été victime d'un traitement discriminatoire fondé sur son sexe et sa race, la plaignante communiqua avec la Section.

La Section avisa la Commission de transport de la plainte et des dispositions du Code. Une enquête interne révéla que le guichetier n'avait pas agi de façon équitable. Il en fut informé, et la plaignante reçut une lettre d'excuses de la Commission de transport et se déclara satisfaite du règlement.

La Section s'occupe également des plaintes touchant la représentation stéréotypée des minorités ethniques par les médias d'information. Un journal avait ainsi présenté la caricature d'une personne ayant les yeux bridés et les dents proéminantes, portant la mention "Japs". Après avoir reçu une plainte, la Section communiqua avec les représentants du journal, qui publia une lettre d'excuses dans son numéro suivant.

Promotion d'un meilleur climat communautaire

Dans le quartier Lawrence Heights, à North York, des tensions sociales sont apparues par suite des mauvais rapports entre les jeunes et la police, du manque de programmes de loisirs et du chômage des jeunes. Pour atténuer les tensions entre les jeunes et la police, la Section a fait enquête sur la situation et a rencontré les parties en cause. De concert avec les divers organismes, groupes, institutions et dirigeants locaux, elle a pu négocier un règlement satisfaisant du conflit.

L'un des éléments importants qui a permis d'aboutir à ce règlement a été la mise sur pied de l'association locale Lawrence Heights Progressive Association, composée de jeunes des groupes minoritaires, qui négocient maintenant l'organisation de programmes de loisirs avec la police et le service des parcs et loisirs. La création de mécanismes locaux de participation communautaire pour résoudre les questions interraciales est l'un des objectifs principaux de la Section, dans le cadre de ses programmes communautaires, et ses initiatives ont porté fruit.

MILIEUX INSTITUTIONNELS

Au cours de l'exercice, la Section a collaboré avec divers milieux institutionnels en vue d'améliorer les rapports entre les races, en les aidant à mettre en oeuvre des politiques et programmes visant la prévention de la discrimination raciale.

Établissements d'enseignement

En 1983, la Section avait mis sur pied un comité consultatif des établissements d'enseignement. Ce comité est chargé d'informer la Section des problèmes raciaux dans les établissements d'enseignement et de mettre au point des stratégies et solutions pour résoudre ces problèmes.

Au cours de l'exercice, ce comité consultatif a proposé l'étude de deux questions importantes : 1) les incidences négatives de l'évaluation des élèves des groupes minoritaires; et 2) le nombre réduit de conseils scolaires qui disposent de politiques en matière de relations interraciales pour les aider à répondre aux besoins d'un milieu scolaire dont la diversité raciale est de plus en plus grande.

Le comité consultatif a donc mis sur pied deux sous-comités, l'un chargé d'élaborer un document portant sur l'évaluation des élèves et recommandant les stratégies appropriées, l'autre chargé d'élaborer une politique touchant les rapports interraciaux. Le travail de ces deux sous-comités est en bonne voie, et la documentation qu'ils préparent sera distribuée aux conseils scolaires de l'Ontario au cours de l'année 1985-1986.

En collaboration avec le conseil d'éducation de Hamilton, la Section a élaboré des leçons sur les droits de la personne, destinées aux cours d'anglais de 9^{e} et 10^{e} années et aux cours "L'Homme et la société" de 11^{e} et 12^{e} années. Dans le cadre de ce programme, 14 leçons ont déjà été préparées sur divers sujets, notamment sur les préjugés et stéréotypes et leurs incidences sur les minorités raciales. Ces leçons seront dispensées dans le cadre d'un projet pilote au cours de la prochaine année scolaire, avant d'être distribuées à tous les conseils scolaires de l'Ontario.

La Section a commandé auprès d'un éminent spécialiste de l'éducation de Toronto, M. Ahmed Ijaz, un film fondé sur ses recherches auprès des jeunes des écoles élémentaires et portant sur la façon de favoriser l'harmonie interraciale dans l'enseignement. En mars 1985, la Section a organisé à Toronto la première présentation de ce film, intitulé "Can Racial Attitudes Be Changed?", auquel un grand nombre d'enseignants et de représentants des divers groupes communautaires ont assisté.

La Section a poursuivi son travail auprès de certains conseils scolaires, en vue de les aider à élaborer et mettre en oeuvre une politique sur les relations interraciales. Il s'agit des conseils scolaires de Toronto, North York, Scarborough, East York, et du Conseil des écoles séparées de la Communauté urbaine de Toronto.

À Windsor, le directeur de la Section a collaboré à l'élaboration, par le conseil de l'éducation de Windsor, d'une politique sur les relations interraciales. La politique proposée a été adoptée par le conseil. La Section continue d'offrir son aide aux établissements d'enseignement de Windsor en organisant des colloques à l'intention des élèves et des enseignants, dans le but de promouvoir l'harmonie interraciale à l'école.

Elle a également collaboré à l'élaboration et à la mise en oeuvre de la politique du conseil de l'éducation d'Ottawa touchant les relations interraciales. En collaboration avec le ministère de l'Éducation, la section d'Ottawa de l'organisme Teachers of English As a Second Language, et les conseils de l'éducation locaux, la Section a organisé le premier programme multiculturel et multiracial de formation des jeunes au leadership de la région d'Ottawa.

Les entreprises commerciales et industrielles

En 1984-1985, la Section a publié le document "Workbook on Equal Opportunity in Employment", préparé en collaboration avec les entreprises. Ce manuel de formation pratique, qui comprend des études de cas et des exercices, fournit aux superviseurs des exemples concrets de racisme et de discrimination au travail, et propose des façons d'assurer des chances égales d'emploi et de prévenir les incidents à caractère racial. La Section a lancé ce manuel en juin 1984, au cours d'une réception à laquelle ont participé 150 représentants du milieu des affaires. Le manuel a été largement diffusé dans toute la province, pour répondre aux besoins des entreprises et des écoles commerciales.

À Ottawa, la Section a participé au travail d'un comité regroupant des représentants de divers organismes communautaires, municipaux et fédéraux, portant sur les droits de la personne et les rapports interraciaux. Ce comité prépare une étude de faisabilité sur les relations interraciales et les chances égales d'emploi à partir de rencontres avec les principaux syndicats et employeurs du secteur privé et du secteur public.

La Section a également assuré la formation de divers employeurs sur les rapports entre les races, en organisant des présentations durant d'une demi-journée à deux jours et en présentant des conférences et des colloques aux entreprises et aux associations commerciales.

Les syndicats

La Section a collaboré étroitement avec la Fédération ontarienne du travail, lui apportant son concours pour sa campagne permanente contre le racisme. Elle a aussi collaboré à l'élaboration et à l'organisation de six ateliers régionaux organisés par la Fédération en vue de sensibiliser ses membres aux relations interraciales. À la suite de ces ateliers régionaux, un colloque a été organisé à Toronto pour faire le point sur les initiatives de la Fédération dans sa campagne contre le racisme et planifier son programme ultérieur. En collaboration avec la Fédération, la Section a aussi préparé un manuel pratique sur les rapports entre les races en milieu de travail.

Les médias d'information

Au cours de l'exercice, la Section a établi des contacts officiels avec le Conseil de presse de l'Ontario. Des membres de la Commission et de la Section ont discuté avec le Conseil de presse des plaintes touchant le racisme véhiculé directement ou indirectement dans les médias d'information, et élaboré un mécanisme permettant à la Section de signaler au Conseil les plaintes de cette nature.

En collaboration avec l'Alliance de la capitale sur les relations interraciales, le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne et l'Institut canadien du film, la Section a organisé à Ottawa un festival du film sur la discrimination et le racisme et les moyens de les combattre, qui fut couronné de succès.

Justice pénale

La Section a poursuivi son travail de liaison avec la police de la Communauté urbaine de Toronto et signalé à l'escouade des relations ethniques les plaintes et conflits à caractère racial. Elle a aussi continué de collaborer avec le Metro Council on Race Relations and Policing.

La formation de la police fait partie intégrante du travail de la Section. Au cours de l'exercice, la Section a organisé dix ateliers de travail à l'intention des services policiers de Thunder Bay. Ces ateliers portaient sur la dynamique des préjugés, des stéréotypes et de la discrimination, le Code des droits de la personne et le travail de la police dans une société multiraciale. Les échanges au cours de ces ateliers ont fait appel à des études de cas et à des simulations.

La Section a également aidé le Confederation College de Thunder Bay à préparer de la documentation sur les relations entre les minorités visibles et la police. Ce matériel fait maintenant partie du programme Law and Security du collège. Dans la Communauté urbaine de Toronto, la Section met également au point du matériel de formation sur les rapports entre les races, à l'intention de la police.

Le Comité du cabinet sur les rapports entre les races

La Section a continué de collaborer étroitement avec le groupe de travail mis sur pied par le Comité du cabinet sur les rapports entre les races. Le commissaire aux rapports entre les races et le personnel de la Section conseillent le Comité du cabinet touchant les rapports interraciaux et leurs incidences sur les responsabilités et programmes du gouvernement de l'Ontario.

En 1984, la Section a participé à divers groupes de travail mis sur pied par le Comité du cabinet dans les domaines de la publicité et des communications, de l'éducation, des logements publics subventionnés, de l'emploi dans la fonction publique, de l'emploi pour les jeunes et des besoins des femmes appartenant aux minorités visibles.

TRAVAUX DE RECHERCHE

Les activités de recherche sur les rapports entre les races font partie intégrante du travail de la Section. Elles constituent un outil essentiel à l'élaboration des initiatives de la Section et sont très précieuses pour la mise en oeuvre de ses programmes.

La Section a préparé une bibliographie des documents existants sur les rapports entre les races, que l'on trouve à la bibliothèque du ministère du Travail, et prépare un document sur l'évolution des rapports entre les races en Ontario et les diverses initiatives prises en matière de politiques et de programmes.

La Section offre des services de recherche aux organismes qui en font la demande. C'est ainsi qu'elle a fourni son aide en cette matière et de la documentation au groupe de travail de la municipalité de Scarborough sur le multiculturalisme et les rapports entre les races.

La Section a fait appel à un conseiller indépendant pour préparer un projet de recherche sur les possibilités d'emploi offertes aux minorités visibles dans l'industrie des soins de santé, à partir des plaintes déposées par un certain nombre de travailleurs en soins de santé appartenant aux minorités ethniques.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR UNE INFIRMITÉ

L'exercice 1984-1985 marque la deuxième année complète de la mise en oeuvre des dispositions du nouveau Code touchant la discrimination fondée sur une infirmité. Les statistiques sur les plaintes déposées au cours de l'année montrent que le nombre de plaintes de discrimination fondée sur une infirmité reste supérieur à celui des plaintes dans tous les autres domaines.

Le Code interdit, entre autres choses, la discrimination fondée sur une infirmité, en matière de services, biens et installations, logements, contrats, emploi et associations professionnelles. Le harcèlement pour un motif fondé sur une infirmité est également interdit en matière d'emploi et de logements.

L'infirmité peut provenir de divers handicaps : handicap physique, déficience mentale, difficulté d'apprentissage ou trouble mental. En outre, le Code interdit toute discrimination à l'égard d'une personne qui a reçu une indemnisation des accidents du travail. En soi, l'inaccessibilité d'un service n'est pas discriminatoire au titre du Code. Le Code n'interdit pas non plus de refuser un emploi, un service ou un logement à une personne handicapée pour le seul motif qu'elle est incapable d'accomplir les tâches essentielles d'un emploi ou de satisfaire aux conditions essentielles exigées pour la prestation d'un service ou l'occupation d'un logement.

Aucune question sur les maladies, les lésions ou le dossier médical actuels ou antérieurs ne peut être posée sur les formulaires de demande d'emploi ou avant l'entrevue. L'employeur peut cependant au cours de l'entrevue poser à un candidat atteint d'une infirmité des questions sur l'importance de son handicap et ses conséquences possibles sur son aptitude à faire son travail.

L'employeur peut également demander au candidat à un emploi de passer un examen médical pendant ou après l'entrevue, mais non avant. L'examen médical doit cependant se rapporter à l'emploi et être exigé de tous les candidats. En outre, les résultats de cet examen ne peuvent servir qu'à déterminer l'aptitude du candidat à remplir les tâches essentielles de l'emploi.

Ces mesures ont été prises en raison des préoccupations croissantes des personnes handicapées auxquelles on avait refusé un emploi par suite de préjugés existants et de la méconnaissance de leurs aptitudes et de leurs possibilités. Cette méconnaissance peut empêcher les employeurs d'accorder aux personnes handicapées une entrevue personnelle, et la Commission a notamment constaté que des personnes handicapées se voient refuser un emploi sans que l'on se soucie de savoir si elles peuvent s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi.

En Ontario, les lois sur les droits de la personne ont toujours favorisé l'observance spontanée de la loi et la voie de la conciliation. Les cas de discrimination fondée sur une infirmité sont étudiés par les bureaux régionaux, qui sont aidés de divers spécialistes par le biais d'une entente administrative conclue en raison du caractère inédit et complexe des plaintes de discrimination fondée sur une infirmité. Le recours à des spécialistes est souvent nécessaire pour aider la Commission à décider des tâches essentielles d'un emploi et de l'aptitude d'une personne handicapée à s'en acquitter. D'autres cas complexes obligent à recourir à des spécialistes, notamment ceux qui mettent en cause la compétence juridique de la Commission ou la validité des tests d'emploi et autres méthodes de sélection.

ACTIVITÉS 1984-1985

Conciliation et observance de la loi

Le personnel de la Commission continue d'aider les employeurs à comprendre les dispositions du Code en étudiant leurs méthodes de sélection avant l'embauchage, leurs formulaires de publicité et de demande d'emploi ainsi que les examens médicaux de préembauchage. Il conseille également l'employeur sur les meilleures mesures à prendre pour définir les tâches essentielles et les exigences d'un emploi par rapport à l'aptitude des candidats. Une autre responsabilité importante du personnel de la Commission consiste à renseigner les employeurs sur les méthodes de recrutement permettant de faire connaître leurs possibilités d'emploi aux personnes handicapées et aux organismes qui les représentent.

Par le biais de négociations directes avec les agences et organismes publics et privés, comme à titre individuel, les commissaires et le personnel de la Commission cherchent également à assurer à tous un traitement égal en matière de services, de logement et de contrats.

Plaintes de discrimination

Au cours de la période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985, la Commission a été officiellement saisie de 438 plaintes. Sur ce nombre, 193 ont été réglées, 37 ont été rejetées par la Commission parce qu'elles n'étaient pas de sa compétence ou par manque de preuves, et 44 ont été retirées par les plaignants.

Sur le nombre total des plaintes déposées, 388 invoquaient une discrimination fondée sur un handicap physique, et 50 une discrimination fondée sur une déficience mentale (voir au Tableau 5 les divers types de handicaps).

Le personnel de la Commission a continué d'aller de l'avant dans l'étude de certaines questions importantes, notamment les critères physiques d'admission dans les services de lutte contre les incendies et de police, par exemple l'acuité visuelle, le daltonisme, l'obésité, le diabète et les allergies, pour s'assurer que les critères retenus par les employeurs pour la sélection et l'élimination des candidats sont valides et se rapportent à l'emploi.

Dans son étude de l'acuité visuelle et du daltonisme, le personnel de la Commission a travaillé en étroite collaboration avec l'Association canadienne des ophtalmologistes, les commissaires des incendies et les directeurs des services de police en vue d'établir des normes et méthodes valables et sûres d'évaluation permettant d'uniformiser les méthodes de recrutement des services de police et de lutte contre les incendies.

La Commission continue de recevoir des plaintes déposées par des personnes handicapées contre les assureurs qui refusaient de les assurer parce qu'il leur semblait que les personnes handicapées présentaient un plus grand risque que les autres. Un grand nombre de plaintes ont été réglées avec succès par suite de l'application des dispositions du Code, qui exige (1) que toutes les évaluations soient faites sur une base individuelle, et (2) qu'une preuve valable et sûre soit fournie par le défendeur pour montrer que l'exclusion est raisonnable et de bonne foi.

Au cours de l'exercice, la Commission a organisé des consultations touchant les logements et services adaptés aux personnes handicapées, auprès des ergothérapeutes, médecins, conseillers en réadaptation professionnelle et autres spécialistes, en vue d'étudier certaines questions comme l'évaluation des exigences physiques et de la capacité fonctionnelle, et les examens médicaux. Le recours à ces techniques permet de déterminer l'aptitude au travail et les possibilités des plaignants. La Commission maintient également des contacts avec divers organismes, notamment la Marche des dix sous, la Commission des accidents du travail, les Services de réadaptation professionnelle du ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère de l'Éducation.

Le 30 avril 1984, la première décision d'une commission d'enquête sur un traitement discriminatoire fondé sur une infirmité fut rendue (Cindy Cameron et Nel-Gor Nursing Home et Merlene Nelson). Madame Cameron avait allégué qu'on lui avait refusé un emploi d'aide-infirmière dans une maison de soins infirmiers en raison d'une malformation congénitale de sa main gauche, qui présentait trois doigts plus courts que la normale. La commission d'enquête déclara que le défendeur qui entend prouver qu'il n'a pas agi d'une façon discriminatoire interdite par le Code doit établir objectivement que la plaignante ne peut, en raison d'une infirmité, accomplir les tâches essentielles de son travail. On ne peut ici se fier simplement à ses impressions.

De l'avis de la commission d'enquête, la preuve avait clairement établi que Madame Cameron était en mesure de s'acquitter des tâches essentielles de son travail d'aide-infirmière. La commission accepta le témoignage d'un ergothérapeute qui avait effectué une analyse des exigences physiques de l'emploi et vérifié la capacité fonctionnelle de Madame Cameron, pour établir qu'elle pouvait effectuer ce travail.

La plaignante reçut une indemnité de 4 551 $ pour perte de salaire et dommages-intérêts. La commission ordonna au défendeur d'offrir à la plaignante le prochain poste d'aide-infirmière qui serait vacant. Le défendeur en appela de la décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Éducation du public

La Commission continue de fournir des services d'éducation et de consultation, à l'échelle de la province, aux entreprises industrielles et commerciales, aux syndicats, aux organismes de consultation professionnelle, aux associations professionnelles, aux spécialistes des soins de santé, aux établissements d'enseignement, aux organismes intergouvernementaux et intragouvernementaux, aux organismes de bénévoles et aux organismes religieux.

En outre, le personnel de la Commission organise des colloques sur les dispositions du Code touchant la discrimination fondée sur un handicap, à l'intention des cadres et gestionnaires avec le ministère des Services sociaux et communautaires, la Commission des accidents du travail et d'autres ministères et organismes.

Parmi ces derniers organismes, mentionnons les associations pour les déficients mentaux de Brantford, Ajax, Pickering et Whitby, et l'Association canadienne pour la santé mentale.

Des consultations interprovinciales ont également été organisées avec les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve.

Les activités d'éducation du public visent avant tout à établir des relations directes avec les groupes aux besoins desquels le Code entend répondre. C'est ainsi que des relations ont été établies avec la section ontarienne de la Canadian Diabetic Association. Les consultations et échanges avec cet organisme ont procuré un certain nombre d'avantages :

- Les personnes diabétiques en Ontario sont pleinement informées de leurs droits touchant l'accès aux services essentiels, l'emploi (y compris le droit de garder leur emploi après diagnostic de leur maladie), et des règlements touchant diverses questions telles que les permis de conduire et les assurances.

- Les personnes diabétiques comprennent mieux le rôle de la Commission ontarienne des droits de la personne et la marche à suivre pour déposer une plainte.

- Le personnel de la Commission est mieux informé des incidences du diabète sur la vie et le travail des personnes qui en sont atteintes.

- Le personnel de la Commission connaît des spécialistes du diabète qui peuvent témoigner devant les commissions d'enquête ou étayer les preuves présentées.

En vue de rejoindre le plus grand nombre possible d'employeurs, la Commission participe périodiquement à des colloques organisés par la Personnel Association of Ontario.

La Commission a élargi l'accessibilité de ses services à l'intention des personnes malentendantes, en se dotant d'un système de télécommunications à leur intention. (Le numéro de téléphone de ce service est le suivant : (416) 965-6871.)

Pour sensibiliser toujours davantage le public aux droits des personnes handicapées, le personnel de la Commission a organisé des colloques et ateliers de travail dans les conseils des écoles publiques et des écoles séparées, les collèges et universités de l'Ontario.

Perfectionnement du personnel

Des séances de formation sont organisées périodiquement, à l'intention du personnel de la Commission, sur les dispositions de la loi touchant les handicaps, lors des rencontres et ateliers des bureaux régionaux. Des colloques et des consultations sur place sont aussi organisés par les organismes qui s'occupent des questions se rapportant aux personnes handicapées.

La Commission continue d'accroître ses ressources d'information touchant la discrimination dont souffrent les personnes handicapées. Ce matériel porte sur divers sujets, notamment les lois qui protègent les droits des personnes handicapées, l'interprétation juridique et la jurisprudence touchant ces droits. Ces ressources permettent au personnel de la Commission de se tenir au courant de l'évolution dans ce domaine en Amérique du Nord et à l'étranger.

Élaboration de programmes et travaux de recherche

Les activités de la Commission à ce chapitre comprennent notamment une étude sur les tests de préembauchage. Cette étude analyse la validité des tests de préembauchage par rapport aux droits de la personne. Elle fait l'historique de ces tests et analyse leurs incidences sur les demandes d'emploi présentées par les personnes handicapées et les lois et la jurisprudence canadienne et américaine. Elle porte également sur la discrimination indirecte interdite par le Code des droits de la personne de l'Ontario. Ce rapport étudie des tests particuliers et donne des exemples d'entreprises qui les font passer et des méthodes utilisées. Ces entreprises ont apporté une contribution importante au travail de la Commission en lui fournissant les renseignements demandés et en facilitant les entrevues auprès des directeurs de leur service du personnel et de leurs services médicaux.

Les études effectuées en 1983-1984 sur les installations appropriées à l'intention des personnes handicapées et la discrimination dont elles sont victimes en matière d'assurance et dans certains régimes d'avantages sociaux, seront divulguées en 1985.

L'étude sur les installations appropriées à offrir aux personnes handicapées analyse la façon dont la notion de logements raisonnables est définie et appliquée au Canada et aux États-Unis. Elle porte notamment sur les points suivants : obligation de l'employeur à cet égard, interprétation qu'en ont faite les tribunaux et commissions d'enquête, pertinence que peuvent avoir pour la Commission ontarienne des droits de la personne les directives qui ont pu être établies en ce domaine, façon dont la notion de "difficultés indues" est interprétée et appliquée, et incidences pratiques des normes existantes touchant l'accessibilité.

L'étude sur la discrimination fondée sur une infirmité dans le domaine des contrats d'assurance et les régimes d'avantages analyse les articles 21 et 24 du Code par rapport aux dispositions analogues qui existent ailleurs. Elle porte sur les méthodes utilisées par les assureurs pour évaluer les risques que leur semblent présenter les personnes handicapées. L'une des dispositions fondamentales de la loi sur les droits de la personne prévoit que chacun a le droit d'être évalué et traité selon ses propres mérites. Les assureurs ont cependant toujours déterminé l'assurabilité des particuliers à partir de caractéristiques générales.

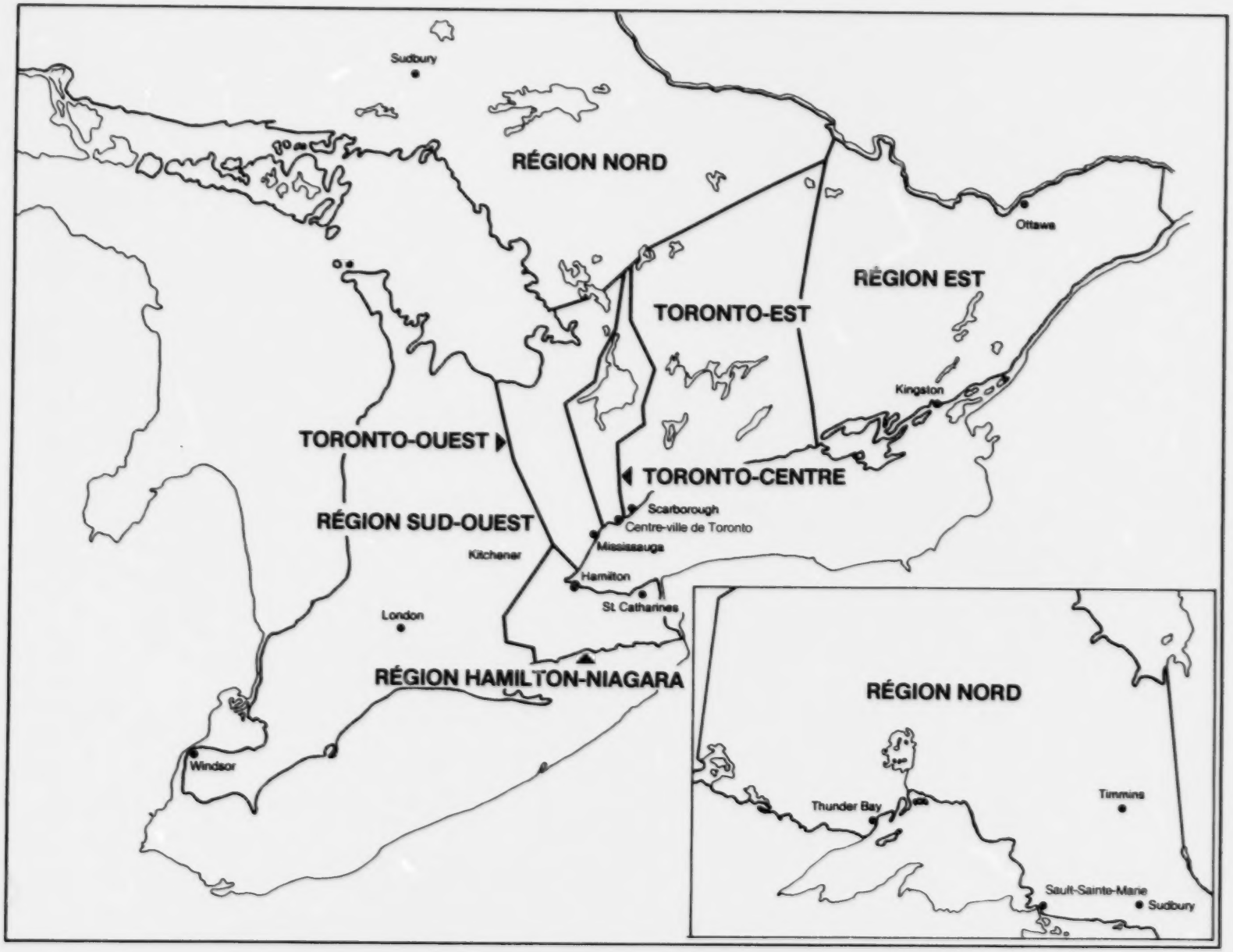
Foyers de groupe

Ces dernières années, en raison de la tendance de plus en plus forte à la désinstitutionnalisation, on implante de plus en plus des foyers de groupe dans les collectivités à l'intention des ex-délinquants et ex-patients psychiatriques, ainsi que des personnes souffrant d'un handicap physique ou d'une déficience mentale. Il s'agit là d'une nouvelle notion, qui se heurte à beaucoup de résistance dans la collectivité. La Commission reçoit un nombre croissant de plaintes de harcèlement en matière de logement, de la part des résidents et des membres du personnel de ces foyers de groupe.

Les résidents de ces foyers et leurs familles se sentent menacés par les sentiments hostiles exprimés à leur égard par les associations de résidents et de contribuables. La Commission a donc engagé des consultations auprès des ministères et organismes responsables de l'implantation des foyers de groupe, en vue de mieux répondre aux préoccupations communautaires touchant ces installations. Elle espère ainsi dissiper les mythes et stéréotypes qui entourent l'implantation de foyers de groupe dans les quartiers résidentiels.

Responsabilités internationales

Les Nations Unies ont proclamé les années 1983-1992 "Décennie des personnes handicapées". En septembre 1983, lors de la conférence fédérale-provinciale des ministres responsables des droits de la personne, les ministres ont approuvé cette initiative des Nations Unies et demandé au comité permanent fédéral-provincial des responsables des droits de la personne de mettre sur pied un mécanisme de consultation en vue d'élaborer un plan d'action à cette fin. Un comité de travail a été institué, formé de représentants de la Commission ontarienne des droits de la personne. Ce comité a remis son rapport et recommandé la mise en oeuvre d'un plan d'action dans chaque province et territoire, après consultation des divers organismes et groupes communautaires, en vue de promouvoir les droits des personnes handicapées.


Sudbury
RÉGION NORD
Ottawa
RÉGION EST
TORONTO-EST
Kingston
TORONTO-OUEST
TORONTO-CENTRE
Scarborough
Centre-ville de Toronto
RÉGION SUD-OUEST
Mississauga
Kitchener
Hamilton
St Catharines
London
RÉGION HAMILTON-NIAGARA
Windsor
RÉGION NORD
Thunder Bay
Timmins
Sault-Sainte-Marie
Sudbury

ACTIVITÉS RÉGIONALES

1984-1985

La Commission dispense ses programmes dans sept régions, par le biais de 16 bureaux de district (voir la carte de la page précédente).

En 1984, la Section de la conciliation et de l'observance de la loi et la Section des rapports entre les races ont été remaniées, de façon à répondre plus efficacement au nombre accru de plaintes, de problèmes communautaires, d'enquêtes et de renvois découlant des nouvelles dispositions du Code (la nouvelle structure de la Section des rapports entre les races est décrite à la page 19).

Le remaniement de la Section de la conciliation et de l'observance de la loi lui permettra de mieux desservir deux grandes régions de la province. Dans toutes les régions, deux directeurs sont maintenant responsables de la supervision des programmes : le premier s'occupe des régions Est, Hamilton-Niagara, Nord et Sud-Ouest, ainsi que de la Section des personnes handicapées; le deuxième directeur est responsable des programmes dans les trois autres régions (Communauté urbaine de Toronto).

L'une des initiatives importantes prises au cours de l'exercice a été de répondre plus efficacement aux questions de discrimination soulevées de plus en plus par les groupes et organismes ethniques et d'immigrants à l'échelon local, dans la Communauté urbaine de Toronto.

On trouvera à la page 68 du présent rapport des tableaux statistiques se rapportant aux plaintes reçues en 1984-1985 dans chacune des sept régions.

Région Toronto-Centre

La région Toronto-Centre a été constituée en 1981. La Communauté urbaine de Toronto ne comportait alors que deux régions administratives (Toronto-Est et Toronto-Ouest), et la Commission ne pouvait plus répondre au nombre croissant de plaintes déposées. La région Toronto-Centre dessert le centre-ville, la partie nord de Toronto jusqu'à Barrie et Burk's Falls.

En 1984-1985, les plaintes pour traitement discriminatoire fondé sur la race et la couleur ont augmenté dans cette région, par rapport aux plaintes pour d'autres motifs de discrimination. Le nombre de ces plaintes vient cependant au second rang, après les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité.

La Commission a constaté que les groupes ethniques et communautaires de Toronto sont de plus en plus sensibilisés à la protection des droits de la personne, et noté un accroissement des plaintes des membres des groupes raciaux et ethniques qui n'avaient pas coutume auparavant de se prévaloir des dispositions du Code. C'est ainsi que les plaintes déposées par les membres des communautés originaires du Sud-Est asiatique ont augmenté considérablement.

Un autre élément qu'il vaut la peine de souligner est le grand nombre de plaintes pour traitement discriminatoire fondé sur l'âge (réduction du personnel, mises à pied et retraite anticipée). Ce type de plainte a soulevé des questions juridiques intéressantes. Le statut professionnel des plaignants mérite également d'être souligné : les cols bleus ou les travailleurs d'usines qui se plaignent d'un traitement

discriminatoire fondé sur l'âge ne sont plus majoritaires, mais se retrouvent avec un grand nombre de cadres moyens que leurs employeurs ont dû sacrifier en raison de la crise économique. Un grand nombre de ces plaignants qui auraient normalement intenté des poursuites pour renvoi injustifié, ont commencé depuis quelques années à déposer des plaintes auprès de la Commission.

En plus de son programme régional d'éducation du public, le personnel de la Commission a établi des liens de collaboration avec les associations d'employeurs et les syndicats, les établissements d'enseignement et les organismes de services sociaux de la région de Toronto. C'est ainsi qu'un membre du personnel régional fournit son aide à la Société d'aide à l'enfance de la Communauté urbaine de Toronto, qui a mis sur pied en 1978 un groupe de travail multiculturel pour examiner les programmes et politiques de l'organisme à la lumière de la diversité ethnique et raciale de Toronto. Le rapport du groupe de travail a été accepté par le conseil d'administration en 1983, et ses recommandations étaient peu après appliquées.

Région Toronto-Est

En 1982, la région Toronto-Est déménageait son siège régional du centre-ville à Scarborough, favorisant ainsi un meilleur accès aux services de la Commission. Cette région comprend la banlieue est de Toronto et s'étend vers le nord jusqu'au parc Algonquin, et vers l'est jusqu'à Trenton.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu 341 plaintes de cette région, soit 21 pour cent de l'ensemble. Les motifs invoqués étaient les suivants : infirmité (27 pour cent), race (19 pour cent), sexe (15 pour cent), âge (9 pour cent), divers (29 pour cent). Ces pourcentages sont semblables à ceux de l'ensemble de la province, à l'exception des plaintes pour traitement discriminatoire fondé sur la race, qui sont moins nombreuses que la moyenne pour la province et la Communauté urbaine de Toronto.

Depuis l'ouverture du bureau régional de Scarborough, il y a trois ans, le nombre de plaintes en provenance de cette région a augmenté de façon importante, en raison surtout d'un vaste programme d'éducation du public destiné à divers centres: Peterborough, Oshawa, Lindsay, Bobcaygeon, etc.

Le personnel régional a organisé à Peterborough quelques célébrations pour commémorer la Journée des droits de la personne, le 10 décembre 1984. En compagnie d'autres personnalités municipales, le maire de Peterborough a tenu à célébrer l'anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, et les médias d'information ont abondamment parlé de cette commémoration.

La Commission a aussi organisé une série de colloques, à l'intention des cadres supérieurs et organiques de la municipalité de Peterborough, et le personnel régional met sur pied des rencontres analogues à l'intention de tous les cadres d'une grande compagnie pétrolière.

Région Toronto-Ouest

En 1982, le siège de cette région a également été déménagé à Mississauga. Cette région comprend la région de Peel et une partie de la région de Halton, jusqu'à Oakville, au sud et à l'ouest. Elle s'étend vers le nord jusqu'à la région de Nottawasaga Bay.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu de cette région 263 plaintes (16 pour cent de l'ensemble). Le motif le plus souvent invoqué était la race (29 pour cent), un pourcentage beaucoup plus élevé que pour l'ensemble de la province et la Communauté urbaine de Toronto. Ce phénomène vient de ce que les minorités raciales se retrouvent en grand nombre dans les installations de fabrication de la région.

Au cours de l'été 1984, le personnel régional a mis sur pied un important programme d'éducation du public à l'intention des employeurs, dans cette région très industrialisée de l'Ontario, aidant ainsi un grand nombre d'employeurs à harmoniser leurs pratiques d'embauchage avec les dispositions du nouveau Code. Des programmes de même nature ont aussi été organisés en collaboration avec les conseils de l'éducation et les collèges communautaires de la région.

Région Est

Le territoire de la région Est s'étend à l'est de Trenton, vers le nord, à partir du lac Ontario et du fleuve Saint-Laurent jusqu'à la frontière du Québec. Son siège se trouve à Ottawa, et elle dispose d'un bureau de district à Kingston.

En 1984-1985, 127 plaintes (8 pour cent de l'ensemble) provenaient de cette région. Les motifs de discrimination les plus souvent invoqués étaient la discrimination fondée sur une infirmité (33 pour cent) et sur le sexe (25 pour cent).

Un grand nombre d'associations professionnelles et d'organismes d'accréditation ont leur siège social dans la capitale canadienne. C'est pourquoi cette région reçoit souvent des plaintes se rapportant à la délivrance de permis et certificats aux membres des professions libérales.

Les plaintes portent sur les conditions de délivrance de permis ou de certificats aux spécialistes qui ont reçu leur formation à l'étranger. Dans bien des cas, il semble que les organismes professionnels leur imposent des normes beaucoup plus rigoureuses qu'à ceux qui reçoivent leur formation au Canada.

Ces dernières années, la Commission a reçu un certain nombre de plaintes de membres de professions libérales, alléguant que les conditions qui leur sont imposées ressemblent à un traitement discriminatoire fondé sur le lieu d'origine, qui est souvent le même que le pays où ils ont reçu leur formation. Il s'ensuit que les critères des organismes professionnels peuvent entraîner l'exclusion de spécialistes nés à l'étranger.

Ces plaintes font l'objet d'une étude en application des articles 4, 5 et 10 du Code. Un cas de discrimination peut, de prime abord, être établi si l'on peut montrer que les conditions imposées ont un effet discriminatoire. L'organisme en cause doit alors prouver que les exigences imposées sont raisonnables dans les circonstances. Ces plaintes font actuellement l'objet d'un examen par la Commission.

Au cours de l'exercice, en plus de poursuivre ses programmes touchant l'éducation du public, les consultations et les rapports entre les races, la région a incité les travailleurs sociaux et communautaires à jouer un rôle plus dynamique en vue d'aider leurs clients à déposer des plaintes en vertu du Code, notamment pour traitement discriminatoire fondé sur une infirmité ou une déficience mentale.

Comme un nombre accru d'employeurs et d'organismes se dotent de programmes d'action positive et d'égalité en matière d'emploi, le personnel de la Commission est davantage sollicité pour réviser les formulaires de demande d'emploi, organiser des séances d'information, mettre sur pied des colloques, rencontrer les directeurs des services du personnel et conseiller les groupes communautaires sur les dispositions du Code.

Région Nord

Cette région, dont le siège est à Sudbury, compte quatre bureaux de district : Kenora, Thunder Bay, Sault-Sainte-Marie et Timmins.

La région Nord comprend 85 pour cent du territoire de la province, mais 10 pour cent seulement de sa population. C'est pourquoi le personnel régional et les commissaires ont poursuivi leurs efforts en vue de faire profiter davantage de leurs programmes les collectivités qui ne peuvent avoir un accès direct aux services offerts par les bureaux de district de la région. En outre, un service téléphonique sans frais a été mis à la disposition des résidents du Nord de l'Ontario.

Le personnel de la Commission organise périodiquement des consultations et des programmes d'éducation à l'intention des organismes et communautés autochtones. Les brochures de la Commission expliquant les marches à suivre pour déposer une plainte et les dispositions du Code ont été traduites en langue cri et ojibway.

La Commission consulte constamment les organismes chargés de l'application de la loi, et les organismes de services sociaux et de soins de santé qui desservent les autochtones, cherchant à améliorer les communications entre ces organismes et les collectivités autochtones. Elle vise avant tout, par ces initiatives, à mieux faire comprendre l'environnement social, culturel et économique des autochtones auprès des représentants de ces organismes, pour qu'ils soient mieux en mesure de répondre aux besoins des personnes et des groupes qu'ils servent.

Au cours de l'exercice, le nombre de plaintes reçues a augmenté de 36 pour cent, et la majorité portaient sur un traitement discriminatoire en matière d'emploi fondé sur une infirmité. Ce phénomène peut s'expliquer par la sensibilisation plus grande du public aux droits protégés par le Code, et par la diminution des possibilités d'emploi dans cette région, dont l'économie est essentiellement axée sur l'exploitation des richesses naturelles.

Le personnel de la région a aussi organisé des programmes d'éducation à l'intention des entreprises touchant les méthodes de recrutement et d'embauchage et les conditions d'emploi. Plusieurs sections de la Chambre de commerce ont organisé des colloques sur l'égalité des chances d'emploi et invité le personnel régional à y participer. Le personnel a aussi organisé des colloques en collaboration avec la Banque fédérale de développement des entreprises, portant sur le recrutement et la sélection du personnel.

Dans le cadre de son travail auprès des organismes chargés de l'application de la loi, le personnel de la région a collaboré avec la Sûreté provinciale de Sault-Sainte-Marie, Thunder Bay et Kenora à l'organisation de programmes de formation en cours d'emploi axés sur les droits de la personne et les relations entre la police et les groupes minoritaires.

Région Sud-Ouest

Des changements importants sont survenus dans la région Sud-Ouest au cours de l'exercice. Cette région venait au second rang en Ontario pour le nombre de plaintes au début de l'année (186), et en comptait 295 (accroissement de 59 pour cent) à la fin de décembre 1984.

Vers le milieu de l'exercice, la région Sud-Ouest fut divisée en deux, pour mieux répondre à cet accroissement considérable. Les nouvelles frontières de la région vont maintenant de Simcoe vers le nord, jusqu'à Brantford, Cambridge, Guelph et Owen Sound. La région a son siège à London, et des bureaux de district à Kitchener et Windsor. Malgré ces modifications et le nombre accru de plaintes, la région a pu améliorer les services dispensés, son personnel étant davantage présent dans les régions de Brantford et Sarnia, où un nombre plus important de plaintes ont été portées à l'attention de la Commission.

En 1984-1985, la région Sud-Ouest (y compris la région Hamilton-Niagara) a reçu 398 plaintes, soit 25 pour cent de l'ensemble, ce qui représente le pourcentage le plus élevé de toutes les régions.

Les motifs les plus souvent invoqués sont les suivants : infirmité (23 pour cent), race (19 pour cent), sexe (16 pour cent), harcèlement sexuel et âge (11 pour cent chacun); les autres motifs sont moins importants.

En novembre 1984, les commissaires ont organisé à London une consultation à laquelle ont participé des représentants des divers milieux communautaires de la région : organismes communautaires, syndicats, éducateurs, représentants des milieux d'affaires et industriels. Grâce à ces efforts, les échanges ont été particulièrement animés et fructueux et ont permis à la Commission de mieux voir son rôle et son orientation future.

Au cours de l'exercice, le travail du personnel régional a porté principalement sur l'amélioration des possibilités d'emploi et du cadre de travail des femmes par le biais de programmes d'action positive. À Windsor, par exemple, des consultations importantes ont été organisées auprès du Conseil de l'éducation et de la municipalité, pour les inciter à rendre plus efficace leur programme d'action positive. À la suite d'une entente avec un grand fabricant de pièces d'automobiles, un programme spécial d'action positive à l'intention des femmes a permis de modifier les méthodes de demande d'emploi, d'embauchage et d'examen médical de l'entreprise. Plusieurs femmes qui avaient été auparavant jugées physiquement incapables d'occuper certains postes ont été embauchées. À Windsor, une commission d'enquête a étudié le cas d'un grand hôpital (l'hôpital Windsor Western), qui aurait maintenu un système de classification différent pour les hommes et les femmes occupant des postes d'entretien ménager. Cette commission n'avait pas terminé ses travaux au moment de la rédaction du présent rapport.

L'augmentation des plaintes de traitement discriminatoire en matière d'emploi s'explique principalement par la récession, qui a obligé les entreprises à procéder à d'importantes réductions de leur personnel par le biais de mises à pied et de restrictions à l'embauchage. Au cours de ses enquêtes, la Commission a cependant constaté qu'un bon nombre des plaintes de discrimination fondée sur la race et le sexe provenaient d'un manque de sensibilité des employeurs ou d'un manque de compréhension de la part des plaignants touchant leur mise à pied ou l'élimination de leur emploi. Certaines plaintes provenaient des inexactitudes ou imprécisions que comportaient les avis de mise à pied. Souvent, les plaintes de traitement discriminatoire fondé sur l'âge étaient cependant motivées, les employeurs ayant délibérément fait jouer ce critère pour réduire leurs effectifs, entraînant ainsi une certaine discrimination à l'égard des travailleurs plus âgés. La Commission a pu régler un bon nombre de ces plaintes en ordonnant que ces employés reçoivent une indemnité et retrouvent leur poste.

Dans le domaine de la discrimination en matière de biens, services et installations, une commission d'enquête a rendu un verdict défavorable à l'endroit de l'entreprise Anchor & Wheel Inn, de Pelee Island. Le défendeur, qui avait refusé l'accès de sa salle à manger à deux femmes de race noire, fut condamné à leur verser à chacune des dommages-intérêts de 300$. Cette somme représente une augmentation importante par rapport aux indemnités habituellement versées en pareil cas. Le propriétaire de l'auberge dut également s'engager à respecter à l'avenir les dispositions du Code et à faire paraître dans les journaux des messages publicitaires pour indiquer que son établissement ne tolérait pas les pratiques discriminatoires.

Parmi les programmes de sensibilisation du public aux dispositions du Code, soulignons l'organisation d'un colloque de deux jours et demi regroupant 160 administrateurs du Conseil de l'éducation de London, une série de colloques à l'intention du personnel de Johnson and Johnson, à Guelph, et un programme de perfectionnement professionnel destiné aux enseignants des écoles secondaires du comté Haldimand-Norfolk. La Commission a poursuivi ses consultations auprès des principaux employeurs, des établissements d'enseignement et des syndicats sur l'élaboration de politiques en matière d'égalité des chances d'emploi, de harcèlement sexuel et de relations interraciales.

Le personnel de la Commission a également participé au travail de l'International Organization of Personnel in Security, de la Farm Safety Association, de la Stratford Personnel Association et de la Certified Public Accountants Association, et rencontré divers organismes professionnels, des classes des niveaux secondaire et postsecondaire, des syndicats et des organismes sociaux.

Région Hamilton-Niagara

En novembre 1984, une nouvelle région était créée, dont le siège se trouve à Hamilton. Cette région couvre le territoire de Golden Horseshoe et la Communauté urbaine de Hamilton, et dispose d'un bureau de district à St. Catharines. Au 31 mars 1985, elle avait reçu 174 plaintes.

Depuis quelques années, le nombre de plaintes dans cette région a augmenté considérablement. Les motifs de discrimination les plus souvent invoqués sont la race, la couleur et le sexe, y compris le harcèlement sexuel, mais les plaintes de discrimination en matière de logement, fondée sur l'état matrimonial ont considérablement augmenté.

Le règlement d'un grand nombre de plaintes déposées dans cette région a eu des incidences importantes sur les groupes minoritaires. En novembre 1984, sept chauffeurs de taxi originaires de l'Inde avaient allégué un traitement discriminatoire de la part de leur employeur, qui acceptait de ne pas envoyer de chauffeur d'origine indienne aux clients qui n'en voulaient pas. La Commission a introduit d'office des plaintes de même nature contre deux autres entreprises, auxquelles elle reprochait des pratiques discriminatoires fondées sur la race lorsqu'elles recevaient des demandes en ce sens. Les séances de conciliation étaient en cours au moment de la rédaction du présent rapport.

Le personnel régional de Hamilton et St. Catharines a établi de nouveaux contacts avec les employeurs, les entreprises, les établissements d'enseignement, les syndicats et les groupes communautaires. Il a également mis sur pied plusieurs projets d'éducation du public, à l'intention d'un certain nombre de grandes entreprises industrielles, notamment la Raffinerie de Texaco et WABCO.

EXEMPLES DE PLAINTES DÉPOSÉES POUR DISCRIMINATION

1984-1985

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motifs : race, couleur, nationalité, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique

La plaignante, originaire de l'Inde, avait prétendu que son superviseur lui avait imposé deux mois de plus de stage probatoire que de coutume, ne lui avait pas assuré la formation nécessaire et avait fini par la renvoyer sans explication ni avertissement. En outre, quatre de ses collègues de travail avaient tenu des propos racistes à son endroit, sans que son superviseur ni le directeur du personnel ne prennent de mesure correctrice lorsque la chose fut portée à leur attention.

Elle se plaignit donc d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur et l'origine ethnique, ainsi que de harcèlement à caractère racial sur le lieu de travail.

L'une de ses collègues déposa également une plainte pour avoir fait l'objet de mesures disciplinaires, suivies d'un congédiement parce qu'elle avait témoigné de la sympathie à la plaignante et l'avait encouragée lorsqu'elle avait signalé à la direction les propos offensants tenus à son endroit. Elle se plaignit donc d'avoir été victime d'une discrimination fondée sur l'association, interdite par le Code.

L'enquête révéla que les plaignantes avaient été jugées compétentes dans leur travail lors de leur évaluation, et des entrevues effectuées auprès du personnel du même service indiquèrent que leurs collègues de travail évitaient le plus possible de communiquer avec elles. Deux témoins déclarèrent avoir entendu d'autres collègues tenir des propos racistes offensants. L'une d'elle, d'ascendance raciale mixte, souligna qu'en sa présence, des camarades de travail tenaient souvent des propos de cette nature parce qu'elle "n'avait pas l'air d'une Noire". La deuxième plaignante informa la Commission qu'elle avait reçu l'ordre de ne pas communiquer avec la première, et plusieurs collègues de travail confirmèrent que ces directives étaient connues des employées.

Ces faits confirmèrent les allégations des plaignantes.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- Comme les deux plaignantes avaient trouvé du travail ailleurs et n'avaient donc pas besoin de reprendre leur emploi, l'employeur accepta de verser à la première plaignante une indemnité de 3 000$ pour perte de salaire et offense à sa dignité. La deuxième reçut une indemnité de 1 200$ pour perte de salaire et dommages-intérêts pour souffrance morale;

- les plaignantes reçurent une lettre d'excuse et une lettre de références.

*****

La plaignante, de race noire, originaire de l'île de la Trinité, travaillait à temps partiel depuis un an comme aide-infirmière dans un hôpital. Elle s'était plainte que son superviseur avait réduit ses heures de travail après l'avoir informée qu'une infirmière, de race blanche, trouvait que son rendement était médiocre. La plaignante ajouta que cette infirmière avait tenu en sa présence des propos offensants à l'égard des Noirs.

Elle se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, le lieu d'origine, l'origine ethnique et l'ascendance.

Au cours de l'enquête, l'étude des dossiers du personnel révéla que le travail de la plaignante avait fait l'objet d'une évaluation favorable, et que la réduction des heures de travail avait été plus importante dans son cas que pour d'autres employés, y compris ceux ayant moins d'ancienneté. D'autres aides-infirmières, de race noire, affirmèrent qu'elles étaient au courant des propos offensants que l'infirmière de race blanche avait tenus, et qu'elles croyaient qu'elle nourrissait des préjugés à l'égard des Noirs. L'analyse de la répartition raciale des employés montra que les infirmières autorisées étaient surtout de race blanche, et que les aides-infirmières étaient surtout de race noire. Tous ces faits confirmèrent les allégations.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- Les aides-infirmières à temps partiel seraient dorénavant traitées de la même façon quant aux horaires des quarts de travail et au nombre de quarts par semaine;

- l'infirmière de race blanche recevrait, pour ses propos offensants, une lettre de réprimande et un avertissement de l'administration de l'hôpital;

- la plaignante recevrait une indemnité de 700$ pour perte de salaire en raison de la réduction de ses heures de travail, et des dommages-intérêts de 500$ pour offense à sa dignité;

- l'hôpital enverrait à la Commission et à la plaignante une lettre l'assurant de sa politique de non-discrimination.

*****

Le plaignant, originaire de l'Inde, plongeur dans un grand hôtel, s'était plaint d'avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, parce que ses heures de travail avaient été réduites et qu'il avait par la suite été mis à pied, tandis que d'autres employés ayant moins d'ancienneté avaient conservé leur emploi. Il se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'origine ethnique, l'ascendance et le lieu d'origine.

En recevant la plainte, le défendeur invita la Commission à ne pas l'instruire, conformément aux dispositions suivantes de l'article 33 du Code selon lesquelles la Commission peut décider de classer une plainte lorsqu'elle ne relève pas de sa compétence, lorsqu'elle est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi, lorsque les faits sur lesquels elle est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, ou lorsqu'elle peut ou doit être instruite en conformité plutôt avec une autre loi.

Après examen de la plainte et du mémoire du défendeur, la Commission décida de ne pas instruire la plainte, et fit connaître par écrit aux deux parties les raisons de sa décision :

- Le plaignant peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective entre l'employeur et le syndicat;

- la plainte comportait diverses inexactitudes. L'avis de mise à pied avait été donné par erreur au plaignant, qui n'avait en fait jamais été mis à pied. La réduction de ses heures de travail était attribuable à une baisse des affaires, et aucun employé ayant moins d'ancienneté que le plaignant n'avait été invité à travailler davantage. La Commission se dit d'avis que la plainte était futile, vexatoire et entachée de mauvaise foi.

*****

Le plaignant, originaire de l'Inde, avait présenté une demande d'emploi après avoir vu l'annonce d'une entreprise dans un journal. Il se présenta le lendemain pour une entrevue, mais le directeur du personnel ne parut pas intéressé par son expérience antérieure ou ses états de service chez son employeur précédent. Quelques jours plus tard, il apprit que l'entreprise avait embauché plusieurs nouveaux employés et faisait encore paraître son annonce. Lorsqu'il s'informa des postes vacants, on lui fit savoir que tous les nouveaux employés avaient l'expérience requise. Il apprit cependant par un ami que ces nouveaux employés recevaient la formation nécessaire avant d'occuper leur emploi.

Le plaignant prétendit avoir été victime d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'origine ethnique et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, les dossiers de l'entreprise révélèrent que 41 nouveaux employés avaient été embauchés au cours de la période pendant laquelle le plaignant avait posé sa candidature, et qu'il n'y avait aucun membre d'une minorité visible parmi eux, ni au sein des effectifs de l'entreprise (150 employés). Le défendeur expliqua qu'il n'y avait pas beaucoup de membres des minorités visibles dans la localité.

Lors de la séance de conciliation, le défendeur accepta d'offrir au plaignant, au cours des deux prochains mois, le poste qu'il avait sollicité.

*****

Le plaignant, Canadien de race noire, s'était plaint d'avoir été traité de façon discriminatoire après avoir été engagé comme garde de sécurité dans une grande entreprise de fabrication. Il aurait reçu une formation moindre que les autres, aurait fait l'objet de harcèlement de la part de ses collègues de travail et de son superviseur, et aurait finalement été renvoyé en raison de sa race et de sa couleur.

Au cours de l'enquête, les superviseurs de l'entreprise déclarèrent que le plaignant avait été renvoyé parce qu'il s'acquittait de ses fonctions avec négligence. Les dossiers de l'entreprise contenaient plusieurs rapports montrant qu'il n'avait pas respecté les politiques touchant la sécurité. Les dossiers du personnel indiquèrent qu'il avait suivi plus d'heures de formation que les autres nouveaux employés, car il avait bénéficié d'un cours d'appoint peu après sa formation de base. Selon ses camarades de travail, le plaignant acceptait mal les critiques constructives et son rendement ne s'était pas amélioré au cours de ses quatre mois dans l'entreprise. Les allégations du plaignant ne pouvaient donc être confirmées.

La plainte fut rejetée par la Commission pour les raisons suivantes :

- La preuve révéla que la cessation d'emploi était attribuable à la négligence du plaignant dans l'accomplissement de son travail et à son manque de compréhension des aspects touchant la sécurité;

- les membres des minorités visibles qui furent interviewés affirmèrent n'avoir pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière de formation. En plus de suivre les cours de formation de base, le plaignant avait suivi une formation en cours d'emploi et des cours d'appoint;

- selon la preuve fournie, le plaignant n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur la race ou la couleur.

*****

La plaignante, d'origine coréenne, travaillait depuis 1969 dans une entreprise de fabrication. Elle avait sollicité pendant longtemps des travaux plus légers au sein de l'entreprise, et son ancienneté lui donnait droit de recevoir la formation nécessaire à cette fin. D'autres employées occupant le même poste et ayant moins d'ancienneté avaient profité de possibilités de formation et de promotion qui lui avaient été déniées. Après un accident de travail, la plaignante sollicita un travail plus léger ou un transfert, ce qui lui fut refusé.

Elle se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine et l'origine ethnique.

Au cours de l'enquête, l'étude des dossiers du personnel révéla que la plaignante n'avait pas été traitée comme les autres touchant ses conditions d'emploi, notamment en matière d'attribution des tâches.

La preuve indiqua que son ancienneté la plaçait au deuxième rang dans sa catégorie d'emploi, et qu'on avait attribué à des employées ayant moins d'ancienneté des travaux plus légers et moins monotones. Les dossiers de l'entreprise montrèrent que son rendement était excellent. L'enquête confirma les allégations.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- L'employeur afficherait dorénavant l'horaire des tâches attribuées dans la catégorie d'emploi de la plaignante. Cet horaire serait révisé tous les six mois, pour que chaque employé, y compris la plaignante, puisse faire à son tour des travaux plus légers;

- le défendeur remettrait à la Commission une lettre l'assurant de sa politique de non-discrimination.

*****

Le plaignant, d'origine polonaise, travaillait depuis 1976 comme dessinateur. Pendant ses quatre premières années de service, il avait toujours eu d'excellents rapports avec ses supérieurs. À la suite d'une fusion de l'entreprise, un nouveau superviseur fut nommé à la tête du service où il travaillait. Le plaignant déclara qu'un grand nombre des tâches qu'il avait effectuées jusqu'alors furent confiées à des collègues, et qu'il se mit surtout à faire des travaux réservés aux apprentis-dessinateurs, sans qu'aucune explication ne lui soit fournie. Quatre membres de son service furent mis à pied, tous originaires de l'Europe de l'Est.

Son superviseur finit par le renvoyer, parce qu'il n'était pas satisfait de son travail. Le plaignant allégua avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'origine ethnique, l'ascendance et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, la plupart des cadres de l'entreprise et des collègues du plaignant qui furent interviewés déclarèrent que le plaignant était qualifié et compétent. Les témoins confirmèrent également que le nouveau superviseur avait des préjugés à l'égard des personnes originaires d'Europe de l'Est. La preuve confirmait donc les allégations du plaignant.

Lors de la séance de conciliation, le plaignant déclara qu'il n'entendait pas reprendre son travail, car il avait trouvé un autre emploi ailleurs. Le défendeur accepta de remettre au plaignant une indemnité de 5 500$ pour perte de salaire découlant de cette discrimination.

*****

Motifs : sexe ou harcèlement sexuel

Les plaignantes, au nombre de 18, travaillaient depuis quelque temps dans une usine, qui ferma ses portes. Elles furent avisées que tous les employés pourraient solliciter un emploi dans une autre usine de l'entreprise. Peu après, elles furent informées que les postes offerts ne convenaient pas aux femmes et apprirent qu'ils avaient été donnés à des hommes ayant moins d'ancienneté qu'elles. Elles se plaignirent donc de traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, un représentant de l'entreprise confirma que tous les employés avaient été avisés que le personnel aurait la priorité dans l'autre usine, mais que les femmes furent écartées en raison de la nature difficile du travail à cette autre usine. Il ajouta que les plaignantes, ainsi que plusieurs employés de sexe masculin qui n'avaient pas été transférés ne répondaient pas aux normes de l'entreprise touchant l'assiduité et le rendement.

L'étude des dossiers de l'entreprise montra qu'un certain nombre d'hommes qui avaient été transférés avaient un dossier d'assiduité et de rendement moins bon que plusieurs des plaignantes. En outre, les représentants du syndicat déclarèrent que les cadres supérieurs de l'entreprise avaient privilégié les hommes dans l'autre usine. Au moment de l'enquête, une femme qui travaillait déjà à l'autre usine fit savoir à la Commission qu'elle s'acquittait de toutes les tâches requises, à l'exception d'un élément mineur de son travail (soulever des objets lourds).

La preuve confirma les allégations des plaignantes.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- Chaque plaignante recevrait une indemnité de 2 000 $ pour perte de salaire et offense à sa dignité;

- les plaignantes se virent offrir un poste dans l'autre usine, et trois d'entre elles l'acceptèrent;

- l'entreprise accepta de modifier ses méthodes de recrutement et de sélection des candidats pour éliminer les critères fondés uniquement sur le sexe. L'examen médical fut également modifié pour ne conserver que les questions se rapportant aux qualifications nécessaires au travail;

- l'entreprise accepta de mettre sur pied un programme d'action positive pour favoriser l'embauchage des femmes, comportant les éléments suivants :

  - o l'entreprise accepterait les personnes qui lui seraient envoyées par les centres de main-d'oeuvre du Canada, les établissements d'enseignement locaux et les organismes de femmes;

  - o à qualifications égales, la préférence serait accordée aux candidates;

  - o des colloques sur les droits de la personne seraient organisés à l'intention des cadres de l'entreprise;

  - o pendant deux ans, deux fois l'an, l'entreprise enverrait un rapport à la Commission indiquant le nombre des candidatures des deux sexes, des personnes interviewées et des candidats retenus pour des postes de manoeuvres.

*****

La plaignante était adjointe administrative d'une entreprise depuis 1982. Elle s'était plainte que son employeur lui avait souvent mis le bras autour des épaules ou de la taille bien qu'elle lui ait plusieurs fois répété que sa conduite l'importunait. Peu avant qu'elle dépose une plainte auprès de la Commission, son employeur l'invita à l'accompagner lors d'un voyage d'affaires. Malgré ses objections, il lui fit des avances au cours de ce voyage, au point qu'elle décida de quitter l'entreprise.

Elle se plaignit d'avoir été victime de sollicitations à caractère sexuel de la part de son patron, qui savait que sa conduite l'importunait.

Au cours de l'enquête, l'employeur admit sa conduite, en ajoutant cependant qu'il entendait ainsi tout simplement lui manifester l'appréciation qu'il avait de son travail. Il ne chercha pas à nier les avances sexuelles, mais prétendit qu'elle avait réagi de façon excessive.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- La plaignante recevrait une indemnité de 2 500 $ pour perte de salaire et 800 $ pour offense à sa dignité;
- l'employeur lui remettrait une lettre de références;
- l'employeur remettrait une note à tous ses employés les avisant que le harcèlement sexuel était contraire aux politiques de l'entreprise;
- il afficherait sur les lieux de travail des résumés du Code.

*****

Les deux plaignantes avaient été engagées comme stagiaires au service comptable d'un grand magasin de vente au détail pendant deux mois. Au cours de l'entrevue d'embauchage, le directeur leur avait déclaré qu'il voulait confier le poste à une femme, et que leur période de formation comporterait un horaire irrégulier. Au cours de leur formation, faite le soir sur une base individuelle, il leur fit des avances. Elles furent congédiées peu après, sous prétexte d'un manque de travail. Les plaignantes déclarèrent qu'elles avaient été victimes d'avances sexuelles de la part du directeur, qui savait que sa conduite les importunait, et qui les congédia parce qu'elles avaient refusé ses avances.

Au cours de l'enquête, plusieurs collègues de travail de sexe féminin et un certain nombre de femmes ayant déjà travaillé pour le défendeur déclarèrent qu'elles avaient presque toutes été obligées de suivre une période de formation après les heures de travail et avaient été victimes d'avances sexuelles. Deux employées firent savoir à la Commission que les plaignantes leur avaient dit avoir été victimes de harcèlement sexuel. Le directeur du personnel déclara que le défendeur n'engageait que des femmes, et qu'il y avait une rotation rapide de son personnel.

L'enquête confirma les allégations des plaignantes. En outre, deux cadres supérieurs déclarèrent que les plaignantes leur avaient signalé la conduite du superviseur.

Lors de la séance de conciliation, l'entreprise accepta de verser à chaque plaignante une indemnité de 1 000 $ pour offense à sa dignité. Comme les plaignantes avaient trouvé un autre emploi, elles ne réclamèrent pas d'indemnité pour perte de salaire. L'entreprise accepta également de distribuer à son personnel une lettre l'informant de sa politique à l'égard du harcèlement sexuel et des sanctions qui seraient imposées en cas d'infraction.

*****

La plaignante travaillait depuis deux ans au service des achats d'un grand hôpital. Elle avait posé sa candidature à la direction du service des achats, mais se plaignit qu'on lui avait refusé le poste en raison de son sexe.

L'enquête révéla que la plaignante et le candidat retenu pour le poste avaient sensiblement la même expérience en matière d'inventaire et d'approvisionnement, mais que le candidat retenu avait une formation d'analyste et une plus grande expérience que la plaignante touchant la gestion du personnel à tous les échelons d'une grande entreprise. La preuve révéla aussi que la plaignante n'avait pas suffisamment d'initiative pour s'acquitter de son travail et ne connaissait pas les fournisseurs ou les divers prix des approvisionnements dont elle était responsable.

La preuve ne pouvant confirmer les allégations de la plaignante, la plainte fut rejetée par la Commission pour les raisons suivantes :

- La décision de rejeter la candidature de la plaignante était attribuable à son rendement et à son manque d'expérience, par rapport aux qualifications du candidat retenu;

- l'hôpital comptait six femmes parmi ses neuf administrateurs. Des femmes occupaient également d'autres postes de cadres supérieurs à divers échelons, ce qui laissait entendre que l'embauchage et les promotions n'étaient pas fondés sur le sexe.

*****

Motif : infirmité

Le plaignant, atteint d'épilepsie, était préposé à l'entretien dans une grande entreprise de fabrication. Après avoir été victime d'une crise pendant son travail, il fut transporté à l'hôpital. À son retour, il apprit qu'il était mis à pied parce que son état ne lui permettait pas d'accomplir en toute sécurité un élément essentiel de son travail, qui l'obligeait à se servir d'une échelle. Il expliqua à son superviseur qu'en prenant régulièrement ses médicaments, il n'aurait plus de crise, et qu'il ne s'était pas blessé ni n'avait blessé personne lors de sa crise.

Au cours de l'enquête, le plaignant déposa plusieurs lettres de références indiquant qu'il avait toujours eu un bon rendement au travail. Le défendeur reconnut que le plaignant était qualifié et compétent. Le plaignant acceptant de prendre ses médicaments régulièrement, les parties convinrent du règlement suivant :

- Le plaignant retrouverait son travail;

- l'entreprise lui verserait une indemnité de 1 200$ pour perte de salaire;

- l'entreprise lui enverrait une lettre d'excuse, et remettrait à la Commission une lettre l'assurant de sa politique de non-discrimination.

*****

Le plaignant, qui venait de poser sa candidature à un poste au sein d'une institution financière, fut informé qu'il devait passer un examen médical, administré par le médecin de l'entreprise. On lui apprit ensuite qu'il n'était pas apte à occuper cet emploi, l'examen ayant révélé qu'il avait des problèmes avec son dos. Il déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur une infirmité.

Au cours de l'enquête, il expliqua que son dos ne l'avait pas fait souffrir depuis plusieurs années. Il demanda un examen médical, administré par un médecin indépendant. L'employeur reconnut que le plaignant était qualifié pour occuper le poste qu'il avait sollicité.

Il accepta d'offrir le poste au plaignant, si un nouvel examen médical révélait que ses troubles de santé ne nuiraient pas à son aptitude à s'acquitter des tâches essentielles de son travail. L'employeur convint également de modifier ses méthodes de recrutement et d'embauchage pour s'assurer que le formulaire de demande d'emploi ne comporterait pas de questions touchant le dossier médical ou une infirmité, et que l'examen médical ne porterait que sur l'aptitude des candidats à effectuer leur travail.

Le plaignant ayant passé avec succès le nouvel examen médical, il occupa immédiatement son poste et l'affaire fut réglée.

*****

Le plaignant, qui avait souffert d'une blessure à la colonne vertébrale, s'était plaint que durant sa convalescence, son employeur avait modifié les tâches dont il s'acquittait, et qu'il fut par la suite renvoyé parce qu'on le considérait inapte à effectuer ses nouvelles tâches. Il déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur une infirmité.

L'enquête révéla que l'employeur avait dû modifier sa structure organisationnelle et ses activités pendant les six mois d'absence du plaignant, en raison de la réduction de son chiffre d'affaires et des nouveaux besoins de ses clients. C'est ainsi qu'il avait besoin d'un plus grand nombre de travailleurs manuels, et qu'aucun poste comportant des travaux légers ne pouvait être offert au plaignant. Un examen médical indépendant révéla qu'en raison de son infirmité, le plaignant ne pouvait effectuer les tâches de son nouveau poste. Après avoir observé le travail de plusieurs employés, la Commission constata que 90 pour cent des tâches les obligeaient à se pencher souvent et à déplacer et soulever des objets lourds.

La preuve ne pouvant confirmer les allégations du plaignant, la plainte fut rejetée pour les raisons suivantes :

- Les tâches qu'occupait le plaignant avaient été modifiées pendant son absence et comportaient maintenant des travaux manuels. La classification du poste avait été changée, à la suite de négociations avec le syndicat, pour tenir compte de ces changements;

- selon l'examen médical, le plaignant ne pouvait effectuer les tâches essentielles de son travail.

*****

Le plaignant, âgé de 56 ans, travaillait depuis 14 ans comme représentant commercial d'une entreprise. Son employeur lui fit savoir qu'il était mis à la retraite en raison de la baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise, et parce qu'il était plus près de l'âge de la retraite que d'autres représentants. Le plaignant déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'âge.

Au cours de l'enquête, les cadres de l'entreprise reconnurent que l'âge du plaignant avait joué dans leur décision, mais que son rendement était moins bon que celui de certains employés dont les services avaient été retenus. L'examen des dossiers de l'entreprise révéla cependant que les ventes du plaignant étaient à la hausse, et étaient même supérieures à la moyenne au moment de sa mise à pied.

Le contrôleur de l'entreprise déclara en outre qu'il avait proposé le transfert de plusieurs employés dans d'autres services, pour éviter des mises à pied inutiles, mais que sa recommandation avait été rejetée.

La preuve confirmait donc les allégations du plaignant. Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- L'entreprise verserait au plaignant une indemnité de 6 000 $ pour perte de salaire et offense à sa dignité;

- elle afficherait sur les lieux de travail des résumés du Code.

*****

Motif : croyance

Le plaignant, qui avait joint les rangs de la World Wide Church of God quelques années après avoir été embauché, s'était plaint que son employeur n'avait pas respecté ses convictions religieuses en ne lui permettant pas de ne pas travailler le jour du sabbat. Sa foi religieuse lui demandait de ne pas travailler depuis le coucher du soleil le vendredi jusqu'au coucher du soleil le samedi. Son employeur lui avait dit qu'il devait se présenter pour son quart de soir le vendredi, sous peine de renvoi. Le plaignant déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la croyance, et allégua que malgré leur caractère apparemment neutre, les conditions imposées par l'employeur avaient des effets négatifs sur les employés qui ne pouvaient les respecter en raison de leurs convictions religieuses.

Au cours de l'enquête, les responsables de l'entreprise déclarèrent qu'ils n'avaient jamais voulu enfreindre les droits religieux du plaignant. La Commission expliqua cependant qu'en application de l'article 10 du Code, il n'est pas nécessaire qu'un employeur ait l'intention d'agir de façon discriminatoire pour qu'il y ait effectivement discrimination. Les politiques et méthodes qui s'appliquent à tous les employés mais ont pour effet d'exclure les membres d'une confession religieuse, sont interdites à moins d'être raisonnablement nécessaires aux activités d'une entreprise.

La Commission apprit que plusieurs postes du quart de jour allaient être vacants dans l'entreprise. Elle recommanda au plaignant de demander à son syndicat de ne pas exiger l'affichage de ces postes, pour qu'il puisse être assuré d'en obtenir un.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- Si le syndicat exigeait l'affichage des postes, le plaignant poserait sa candidature. Si elle n'était pas retenue, une autre rencontre de conciliation serait organisée;

- les jours saints que le plaignant devait observer seraient pris à même ses vacances;

- le plaignant remettrait à l'avance à son employeur une liste des jours saints obligatoires, pour lui permettre une meilleure planification.

La Commission apprit par la suite que le syndicat n'avait pas exigé l'affichage des postes. Le plaignant put occuper un nouveau poste sur le quart de jour, ce qui lui permettait de ne pas travailler le samedi. L'affaire fut donc classée.

*****

Le plaignant, d'origine juive, s'était plaint qu'on lui avait refusé la permission de quitter plus tôt son quart de travail pour observer le jour saint du Rosh Hashana. Il ne termina pas son quart, mais fut mis à pied parce qu'il l'avait fait sans autorisation. Il déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur sa croyance.

L'enquête révéla que rien ne prouvait qu'il avait demandé la permission de quitter plus tôt son travail pour des raisons religieuses. D'autres employés, également d'origine juive, déclarèrent que lorsqu'ils demandaient de quitter plus tôt leur travail pour des motifs religieux, ils avaient la permission de le faire. Il n'y avait que quatre jours que le plaignant travaillait pour cette entreprise, au moment de l'incident, et son superviseur déclara que son rendement et son assiduité laissaient à désirer.

La preuve recueillie ne permettant pas de confirmer les allégations de traitement discriminatoire fondé sur la croyance, la Commission rejeta la plainte. La preuve indiquait, au contraire, que le plaignant était parti au milieu de son travail sans autorisation. En outre, les autres employés d'origine juive pouvaient facilement s'absenter de leur travail pour des motifs religieux.

Le plaignant sollicita un réexamen de la décision, en application de l'article 36 du Code. La Commission accepta de revoir le dossier en tenant compte des nouveaux renseignements dont elle disposait. Elle maintint sa décision de ne pas solliciter la constitution d'une commission d'enquête, et fit connaître ses raisons aux parties :

- La preuve révélait que le plaignant n'avait pas sollicité l'autorisation de s'absenter de son travail pour des motifs religieux, au moment de son embauchage ou par la suite. Le défendeur avait assuré la Commission que si le plaignant en avait demandé l'autorisation, il aurait fait tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande;

- durant les quatre jours de travail qu'il avait faits depuis son arrivée, on lui avait signalé à plusieurs reprises que son rendement était insuffisant;

- le plaignant n'avait pas été congédié. Il était parti de lui-même, au milieu de son quart de travail (7-8 septembre), en disant à son superviseur qu'il démissionnait. L'entreprise n'ayant pu entrer en contact avec lui les 8 et 9 septembre, elle confia son travail à quelqu'un d'autre;

- d'autres employés d'origine juive avaient déclaré n'avoir pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur leur croyance, ce que le plaignant reconnut;

- la preuve indiquait donc que le plaignant n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur la croyance.

*****

Motif : existence d'un casier judiciaire

Le plaignant avait sollicité un emploi comme garde de sécurité dans une grande entreprise. Il s'était plaint que le formulaire de demande d'emploi comportait une question sur l'existence d'un casier judiciaire. Il informa son employeur qu'il avait déjà été reconnu coupable d'une infraction, mais qu'il avait bénéficié par la suite d'un pardon. Il annexa à son formulaire de demande d'emploi le document qui l'attestait. Comme il s'informait par la suite des résultats de sa demande d'emploi, on lui fit savoir qu'on ne retiendrait pas sa candidature en raison de son casier judiciaire. Il déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'existence d'un casier judiciaire.

Au cours de l'enquête, l'entreprise reconnut qu'elle préférait embaucher des gens qui n'avaient pas de casier judiciaire. Elle ne put cependant faire la preuve que cette préférence était raisonnable et de bonne foi en raison de la nature de l'emploi. La preuve confirmait donc les allégations.

Comme le plaignant avait trouvé un autre emploi, il ne réclama pas de l'entreprise qu'elle lui offre le premier poste qui deviendrait vacant. L'entreprise accepta de lui verser une indemnité de 650$ pour perte de salaire, et remit à la Commission une lettre l'assurant de sa politique de non-discrimination.

*****

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT, BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Motifs : race, couleur, origine ethnique, infirmité, état d'assisté social, sexe, croyance

Les plaignantes, de race noire, étaient allées visiter un appartement qu'elles avaient vu annoncé dans un journal. À leur arrivée, le propriétaire leur déclara qu'il ne pouvait leur louer l'appartement, parce qu'il considérait que les personnes de race noire étaient indésirables. Elles se plaignirent d'un traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur la race et la couleur, ajoutant qu'un ami avait été témoin des propos du propriétaire.

Au cours de l'enquête, le propriétaire émit des propos racistes à l'endroit des plaignantes. Après analyse des faits présentés par les parties, le témoin confirma qu'au moment où il avait visité les lieux en compagnie de ses deux amies, le propriétaire avait eu une attitude raciste. La preuve confirmait donc les allégations des plaignantes.

Lors de la séance de conciliation, les plaignantes avaient fait état des frais qu'elles avaient dû engager par suite de l'attitude du propriétaire, (taxi, autobus, perte de salaire pendant une demi-journée) ainsi que de la nécessité de louer un appartement plus cher.

Les parties convinrent du règlement suivant :

- Versement à chacune des plaignantes d'une indemnité de 750$ pour les dépenses découlant de cet acte discriminatoire et dommages-intérêts pour offense à leur dignité;

- lettre d'excuse aux plaignantes.

*****

La plaignante avait été menacée d'expulsion de son appartement parce qu'un de ses parents souffrant de déficience mentale était venu la visiter à quelques reprises et avait troublé la paix. Elle n'était généralement pas au courant de ces incidents, qui se passaient d'habitude dans les aires publiques de l'immeuble. Elle avait suggéré, en vain, au propriétaire de communiquer avec la police en pareil cas. Elle se plaignit donc d'une discrimination fondée sur l'association (infirmité).

Comme la plaignante craignait d'être expulsée sous peu, la Commission étudia sa plainte sans délai et communiqua avec la direction de l'immeuble pour lui expliquer que la plaignante ne pouvait être tenue responsable de la conduite de son parent. Le propriétaire accepta d'informer la police que l'accès à l'immeuble était interdit à cette personne, et l'avis d'expulsion fut retiré. La plaignante étant satisfaite de ce règlement, l'affaire fut classée.

*****

Le plaignant, qui recevait des prestations d'assurance-chômage, n'avait pu sous-louer pour trois mois un appartement. Il se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur l'état d'assisté social.

L'enquête révéla que les revenus du plaignant lui permettaient amplement d'acquitter un loyer mensuel de 280$ et ses autres dépenses. Il venait à peine de toucher ses prestations d'assurance-chômage, et avait droit pendant un an aux prestations maximales. Il avait également offert au propriétaire de lui remettre une traite bancaire pour deux mois de loyer, au moment de sa demande. La preuve confirma les allégations du plaignant.

Lors de la séance de conciliation, le propriétaire accepta de louer l'appartement au plaignant.

*****

Le plaignant, âgé de 35 ans, atteint de diabète, s'était procuré une assurance-automobile de six mois auprès d'un assureur. Il avait alors déclaré que son diabète était maîtrisé. Deux semaines plus tard, l'assureur annula sa police en lui expliquant qu'il n'assurait pas les personnes diabétiques. Il se plaignit donc d'un traitement discriminatoire en matière de biens, services, installations et contrats, fondé sur une infirmité.

L'enquête révéla que les assureurs ont coutume d'établir des distinctions selon les divers types de handicaps. Le défendeur prétendit que l'assureur pouvait adapter ses primes en fonction de l'âge, du sexe et de l'état matrimonial, mais non en fonction d'une infirmité. Il ne pouvait donc que refuser d'assurer les risques qui ne correspondaient pas aux critères établis.

Lors de la séance de conciliation, la Commission expliqua que les assureurs avaient de plus en plus tendance à évaluer les risques sur une base individuelle, plutôt que de se fonder sur les caractéristiques des groupes pour déterminer l'assurabilité en fonction de l'âge, du sexe et de l'état matrimonial. La Commission conclut donc que la distinction faite à partir d'une infirmité n'était pas raisonnable, compte tenu de la nature du handicap particulier et des circonstances de l'affaire.

Les parties convinrent du règlement suivant :

- L'assureur éliminerait de son manuel de tarification les exclusions fondées sur une infirmité physique ou mentale;

- il reconsidérerait la demande d'assurance du plaignant;

- il acceptait de modifier sa politique d'évaluation des candidats souffrant d'une infirmité, et d'évaluer les risques en fonction de l'infirmité plutôt que des caractéristiques d'un groupe;

- il enverrait à tous les directeurs régionaux une note expliquant ces modifications et modifierait en conséquence son manuel d'exploitation.

*****

La plaignante, avec deux autres femmes, s'était inscrite à un programme technique dans un établissement d'enseignement post-secondaire fréquenté principalement par des hommes. À plusieurs reprises, l'un des professeurs avait fait des avances sexuelles aux étudiantes, qui les avaient refusées en lui laissant entendre clairement que sa conduite les importunait. Par la suite, le professeur s'était montré particulièrement critique à l'égard de leurs travaux. Selon la plaignante, après avoir été informée de la conduite de ce professeur, la direction ne prit aucune mesure pour y remédier. Elle se plaignit donc d'avoir fait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière de services et d'installations, fondé sur le sexe, et d'avoir été victime d'avances sexuelles non sollicitées.

D'autres étudiantes inscrites aux cours de ce professeur déclarèrent à la Commission avoir été également victimes d'avances sexuelles et de propos désobligeants. Elles se dirent d'avis que les étudiantes étaient moins bien traitées que les étudiants en ce qui avait trait aux travaux à accomplir, aux notes et à la participation en classe. La preuve semblait confirmer la plainte de discrimination fondée sur le sexe.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- Le professeur verserait à la plaignante une indemnité de 1 500 $ pour offense à sa dignité;

- l'établissement d'enseignement se doterait d'une politique touchant le harcèlement sexuel et la discrimination sexuelle;

- il participerait aux colloques sur les droits de la personne organisés par la Commission;

- il confierait la correction des travaux de la plaignante à un autre professeur et ferait en sorte qu'à l'avenir, ce professeur ne dispense plus de cours à la plaignante.

*****

DÉCISIONS RENDUES

PAR LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE ET LES TRIBUNAUX

1984-1985

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motifs : sexe, harcèlement sexuel, état matrimonial, infirmité

Cameron et Nel-Gor Nursing Home, Nelson, Solimano

La plaignante, atteinte d'une malformation congénitale, avait trois des doigts de la main gauche plus courts que la normale. Elle s'était plainte qu'une maison de soins infirmiers lui avait refusé un poste d'aide-infirmière en raison de son infirmité.

Au cours de l'enquête, elle déclara que l'adjointe administrative qui l'avait interviewée lui avait indiqué qu'elle avait de bonnes chances d'être embauchée en raison de ses qualités personnelles et de son expérience. Elle fit remplir le formulaire d'examen médical de pré-embauchage qu'on lui avait remis par son médecin, qui déclara que la malformation congénitale dont elle était atteinte ne l'empêchait pas d'accomplir en toute sécurité son travail d'aide-infirmière.

Selon les témoignages entendus, après avoir appris que la plaignante souffrait d'une infirmité, l'administratrice de l'établissement lui déclara qu'elle ne pourrait être embauchée "car elle risquerait de ne pas pouvoir tenir les patients". La commission d'enquête savait cependant que la plaignante avait informé l'établissement de ses emplois antérieurs, qui exigeaient d'elle qu'elle soulève et transporte des enfants handicapés, ce qu'elle avait toujours fait sans problème. Les témoignages révélèrent également qu'aucun des responsables de l'établissement ne lui avaient demandé de s'exécuter devant eux pour savoir si elle était capable de soulever des objets lourds.

Après avoir soumis la plaignante à une analyse de rendement par rapport aux tâches à accomplir, une ergothérapeute avait constaté que la plaignante pouvait exécuter de façon très efficace toutes les tâches qui lui étaient demandées. Un chirurgien spécialisé dans le traitement des troubles congénitaux de la main déclara que la plaignante pouvait accomplir de la même façon que les autres les tâches d'aide-infirmière.

La commission d'enquête se demanda ensuite s'il ne revenait pas au défendeur d'établir que la plaignante ne pouvait s'acquitter, en raison de son infirmité, des tâches essentielles de son travail (selon les dispositions de l'article 16 (1) (b) du Code). Elle déclara : "La bonne foi, ou l'absence d'intention de nuire ou un motif inapproprié n'ont aucune pertinence dans les cas de discrimination fondée sur un handicap. La défense doit être fondée sur une base objective."

La commission d'enquête se dit d'avis que l'un des éléments essentiels du travail d'une aide-infirmière est de soulever les patients. "La commission est cependant d'avis qu'il n'est pas apparent, pour un observateur de bonne foi, qu'en raison de son handicap, madame Cameron soit incapable de soulever des patients au cours de son travail... Dans ces circonstances, le défendeur aurait dû demander à la plaignante de soulever un patient lors d'un exercice de simulation." Elle conclut que la preuve établissait clairement que le handicap dont la plaignante souffrait ne l'empêchait nullement de soulever des patients.

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu discrimination et rendit la décision suivante :

- Le défendeur écrira une lettre à la plaignante pour lui offrir le prochain poste d'aide-infirmière qui deviendrait vacant, et la plaignante disposera d'un délai de sept jours pour l'accepter;

- les défendeurs sont tenus, conjointement et solidairement, de verser à la plaignante une indemnité de 1 915 $ pour perte de salaire, une indemnité de 2 000 $ en dommages-intérêts, ainsi qu'un intérêt de 636 $;

- le défendeur s'engage à cesser immédiatement tout traitement discriminatoire fondé sur une infirmité lors de l'embauchage de personnel.

Le défendeur a porté cette décision en appel auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Commodore Business Machines Ltd, DeFilippis et la Commission ontarienne des droits de la personne, Olarte et al.

La Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario est le premier tribunal canadien à considérer que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue un cas de discrimination à l'endroit des femmes et contrevient à la loi canadienne des droits de la personne. L'affaire portait sur une plainte déposée par six employées de la Commodore Business Machines Ltd. auprès de la Commission, qui demanda au ministre du Travail de constituer une commission d'enquête, après avoir constaté l'échec de ses tentatives de conciliation.

La commission d'enquête constata qu'un contremaître de l'entreprise avait, à plusieurs reprises, fait des avances sexuelles aux plaignantes, leur avait demandé de l'inviter chez elles et avait exigé d'elles des rapports sexuels. Devant leur refus, il éleva la voix, se mit à trouver que leur travail était mal fait, et leur confia des travaux plus difficiles, jusqu'à ce que quatre d'entre elles donnent leur démission et que deux autres soient congédiées.

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu discrimination en contravention des dispositions du Code. Elle ordonna au contremaître et à l'entreprise de verser aux femmes une indemnité de 21 812 $ pour perte de salaire, souffrance morale et intérêts. Elle ordonna au contremaître de cesser de harceler les employées, et enjoignit à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires pour que le contremaître mette fin à sa conduite.

Depuis le dépôt de cette plainte, le Code a été amendé et interdit aujourd'hui tout harcèlement sexuel. Les plaintes avaient été déposées en application d'un article de l'ancien Code, qui interdisait un traitement discriminatoire fondé sur le sexe en matière d'emploi. L'entreprise et le contremaître firent appel de la décision de la commission d'enquête à la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario, qui confirma la décision de la commission d'enquête.

À plusieurs égards, le jugement de la Cour divisionnaire revêt une certaine importance pour d'autres cas. Le procureur des appelants avait fait valoir que ses clients avaient été privés des droits que leur reconnaît l'article 11 de la Charte canadienne des droits et libertés. Or, l'article 11 ne traite que des droits des inculpés, et la Cour établit qu'une plainte au titre du Code ne constitue pas une inculpation, et que l'article 11 de la Charte ne s'appliquait donc pas.

Le mode de nomination du président de la commission d'enquête avait également été mis en doute, et la cour conclut que toute personne raisonnable et saine d'esprit ne devrait pas avoir de préjugé en cette affaire. Rien n'indiquait que la nomination du président de la commission d'enquête était entachée de préjugé.

La cour étudia également la question importante soulevée par la preuve de faits similaires. La commission d'enquête avait admis en preuve le témoignage d'autres employées de l'entreprise qui avaient été victimes de harcèlement sexuel de la part du contremaître. La Cour divisionnaire conclut que la commission d'enquête avait admis à bon droit cette preuve de faits similaires.

Mark et Porcupine General Hospital, Moyle

La plaignante avait été embauchée comme aide ménagère à temps partiel par le superviseur du service d'entretien d'un hôpital. Elle s'était plainte que quelques semaines après le début de son travail, l'administrateur principal l'avait renvoyée parce qu'elle était mariée à un employé du même service. On l'informa que selon la politique de l'hôpital, deux conjoints ne pouvaient travailler dans le même service, ce qu'ignorait le superviseur du service d'entretien. La plainte fut déposée pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'état matrimonial.

Au cours de l'enquête, des représentants de l'hôpital déclarèrent que cette politique avait été établie pour éviter que les employés d'un service n'éprouvent un certain ressentiment lorsque le conjoint d'un superviseur reçoit une promotion ou un poste à temps plein. La commission d'enquête avait cependant constaté que la preuve indiquait que ces promotions étaient accordées en fonction de l'ancienneté. De toute façon, le conjoint de la plaignante occupait le poste de superviseur intérimaire et n'avait, en cette qualité, aucune autorité pour décider des promotions.

La commission d'enquête analysa ensuite la définition du "statut matrimonial" contenue dans le Code des droits de la personne de 1981, et les interprétations qu'en avaient faites les commissions d'enquête et les tribunaux.

Selon le Code, on entend par état matrimonial le fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé, y compris le fait de vivre des rapports conjugaux avec une personne du sexe opposé en dehors des liens du mariage.

La commission d'enquête rappela la décision d'une autre commission d'enquête, tenue en Ontario, qui avait établi que la discrimination fondée sur l'état matrimonial ne s'appliquait qu'aux situations de discrimination fondée sur le simple fait que le plaignant était marié. La discrimination interdite par le Code n'était pas censée s'appliquer au fait d'être marié à une personne précise. La commission d'enquête n'acceptait pas cette interprétation, qu'elle trouvait trop restrictive.

La commission d'enquête se demanda ensuite si l'employeur pouvait établir qu'en raison de la nature de l'emploi en cause, l'état matrimonial était une condition raisonnable imposée de bonne foi. Elle conclut qu'aucun motif précis, par exemple un conflit d'intérêt possible entre la plaignante et son conjoint, ne justifiait qu'une personne ne puisse travailler au service d'entretien d'un hôpital en raison de son état matrimonial.

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu discrimination et rendit la décision suivante :

- Les défendeurs sont tenus, conjointement et solidairement, de verser à la plaignante une indemnité de 872 $ pour perte de salaire, des dommages-intérêts de 200 $ et des intérêts de 72 $;

- l'hôpital enverrait une lettre personnelle à la plaignante l'informant de tous les postes (autres que ceux d'infirmière et de médecin) qui deviendraient vacants jusqu'à la fin de 1986 ou, s'il survenait avant, jusqu'à l'embauchage de la plaignante; l'hôpital étudierait toute demande d'emploi présentée par la plaignante selon sa valeur et en conformité avec le Code.

Robinson et The Company Farm Ltd., Nuttall

La plaignante travaillait depuis mai 1981 sur une ferme, comme conductrice de tracteur. Elle avait fait l'objet d'avances sexuelles de la part de son employeur, qui refusa de lui donner la formation nécessaire en vue d'un transfert à un autre poste, et avait fini par la renvoyer parce qu'elle refusait ses avances. Le défendeur exploitait l'entreprise The Company Farm Ltd., dont il était président. La plaignante porta plainte pour traitement discriminatoire et harcèlement sexuel en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, elle déclara que le défendeur lui avait fait comprendre qu'il était de son intérêt qu'elle accepte de l'accompagner à son chalet. Lorsqu'elle refusa, il lui dit qu'il pourrait fort bien la remplacer par un homme que son travail intéressait. Le journal de paye de l'entreprise indiquait que cet homme avait d'ailleurs remplacé la plaignante, après son renvoi au début de juillet.

Une preuve de faits similaires de harcèlement sexuel fut présentée par une femme qui avait travaillé pour le défendeur trois ans auparavant. La commission d'enquête accepta son témoignage, après avoir constaté que le témoin n'avait jamais rencontré la plaignante auparavant.

Elle jugea qu'il y avait eu infraction au Code, et rendit la décision suivante :

- Les défendeurs sont tenus, conjointement et solidairement, de verser à la plaignante une indemnité de 600 $ pour perte de salaire, et des dommages-intérêts de 750 $;

- le défendeur Wilson Nuttall s'engage à cesser immédiatement tout harcèlement sexuel à l'égard des employées de l'entreprise;

- le défendeur, The Company Farm Ltd., prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que M. Wilson Nuttall mette fin sans tarder à sa conduite à l'égard des employées.

Watt et la Municipalité régionale de Niagara, Wales

La plaignante, qui travaillait au service de la voirie, s'était plainte que son superviseur et un contremaître lui avaient imposé des conditions de travail moins favorables que celles dont profitaient les employés de sexe masculin occupant le même poste. À son avis, son superviseur cherchait ainsi à l'inciter à partir, et il lui aurait tenu des propos offensants ou obscènes pendant les heures de travail.

Elle se plaignit donc d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Le travail que la plaignante faisait pour la municipalité était traditionnellement réservé aux hommes. Un grand nombre de témoins déclarèrent au cours de l'enquête que l'équipe de voirie faisait un travail difficile.

Des représentants du défendeur nièrent les allégations et déclarèrent que la plaignante ne fournissait pas un travail satisfaisant, et que son superviseur était un homme strict, qui exigeait beaucoup de ses employés.

Le procureur de la plaignante et de la Commission se dit d'avis que la conduite du superviseur pouvait constituer d'une certaine façon une forme de harcèlement sexuel. En se fondant sur des précédents, la commission d'enquête chercha à déterminer si un climat de travail difficile peut être interprété comme une forme de harcèlement sexuel. Elle conclut que pour qu'une telle situation donne lieu à une plainte, il faut que le climat de travail soit caractérisé par des incidents fréquents qui ne présentent un caractère offensant que pour les employées de sexe féminin.

À partir de la preuve recueillie, la commission d'enquête déclara qu'un grand nombre des incidents allégués n'avaient guère de gravité une fois situés dans leur contexte, et que leur effet cumulatif ne constituait pas une condition de travail discriminatoire au sens du Code. La preuve indiquait que le rendement de la plaignante était inférieur à la norme, malgré des mesures disciplinaires progressives. La commission d'enquête conclut ainsi : "L'ensemble de la preuve touchant le rendement au travail de la plaignante indique qu'elle accepte mal l'autorité de façon générale, plus particulièrement la supervision de M. Wales." Les témoignages indiquaient également que la seule autre femme de l'équipe de voirie avait des rapports cordiaux avec le superviseur et n'avait pas été victime de propos offensants ou de harcèlement.

De l'avis de la commission d'enquête, la preuve indiquait également que le superviseur n'avait en rien été à l'origine d'un climat de travail incitant les collègues de la plaignante à la harceler. Les rapports de travail entre les employés étaient satisfaisants, et tous avaient une attitude positive à l'égard de la plaignante.

Les allégations n'ayant pu être confirmées par la preuve recueillie, la plainte fut rejetée.

Motifs : race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique, citoyenneté

Barnard et le Corps canadien des Commissionnaires (Communauté urbaine de Toronto)

Au moment du dépôt de sa plainte, M. Barnard était résident permanent au Canada, sans avoir encore la citoyenneté canadienne. Originaire de l'Inde, il avait fait partie de l'armée indienne au cours de la Deuxième Guerre mondiale. Il s'était plaint que le Corps canadien des Commissionnaires avait refusé sa demande parce qu'il n'était pas citoyen canadien. Il déposa une plainte au titre de l'ancien Code des droits de

la personne, se plaignant d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la nationalité, interprétée comme incluant la citoyenneté. (Le nouveau Code interdit expressément la discrimination fondée sur la citoyenneté).

Les témoignages entendus lors de l'enquête indiquèrent que pour devenir membre du Corps, il fallait être citoyen canadien ou sujet britannique. Le plaignant n'était plus sujet britannique depuis l'indépendance de l'Inde.

Le procureur du défendeur avait déclaré que les rapports qui existent entre un commissionnaire et le Corps ne sont pas des rapports d'emploi, mais plutôt d'appartenance à un club. Mais comme le Corps avait été fondé en partie pour aider les militaires à la retraite à trouver un emploi civil et que les commissionnaires sont payés par le Corps pour effectuer des tâches touchant la sécurité, la commission d'enquête conclut qu'essentiellement, les rapports entre un candidat et le Corps sont des rapports d'emploi, qui sont donc assujettis aux dispositions du Code.

La commission d'enquête ajouta que l'exception prévue en matière d'emploi par le Code pour les organismes à caractère exclusivement amical ou social ne s'appliquaient pas ici, l'organisme procurant de l'emploi à ses membres.

La commission d'enquête soutint également que la citoyenneté n'est pas une condition d'emploi raisonnable : "La citoyenneté ne garantit pas à l'organisme que le candidat connaît les institutions où il travaillera, qu'il est honnête, loyal ou travailleur, ou ne représente pas un risque pour la sécurité."

La commission d'enquête établit qu'il y avait eu discrimination et ordonna au Corps de verser au plaignant une indemnité de 1 000 $ de salaire et des dommages-intérêts de 500 $ pour offense à sa dignité. Elle enjoignit également au défendeur d'étudier le plus tôt possible toute nouvelle demande présentée par le plaignant.

Le défendeur a fait appel de cette décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Blake, et The Mimico Correctional Institute,
ministère des Services correctionnels

La plaignante, âgée de 50 ans, de race noire, originaire de la Jamaïque, avait présenté à deux reprises sa candidature pour un poste d'agent de correction en 1977, après avoir lu une annonce dans un journal. Elle s'était plainte que ses demandes avaient été rejetées en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe et de son âge.

Peu après avoir porté plainte auprès de la Commission, elle présenta une nouvelle demande auprès de l'Institut. On la convoqua pour une entrevue, puis on l'informa que sa demande avait été rejetée.

Au cours de l'enquête, la Commission étudia toutes les demandes d'emploi présentées pour le poste en question au cours de la période d'un an pendant laquelle la plaignante avait présenté sa candidature.

Elle analysa en détail la valeur de la preuve statistique en matière de discrimination et souligna que dans cette cause, "la preuve statistique est l'élément important qui vise à établir qu'il y a eu discrimination, et cette cause semble unique au Canada à cet égard".

De l'avis de la commission d'enquête, les statistiques indiquent des tendances plutôt que des faits précis, ce qui constitue une preuve circonstantielle à partir de laquelle une conduite discriminatoire peut être établie. La preuve statistique peut servir dans des cas où une condition qui semble neutre à première vue a des effets discriminatoires sur un groupe particulier. Comme la discrimination est souvent cachée, une commission d'enquête ou un tribunal devrait tenir compte des conclusions qui peuvent être tirées des statistiques. Par ailleurs, la preuve statistique doit se rapporter directement aux incidents allégués.

La plaignante ayant prétendu qu'on lui avait refusé un emploi pour des motifs discriminatoires, la Commission chercha à évaluer les raisons pour lesquelles les candidats qui avaient sollicité un poste d'agent de correction au cours de la période de juin 1977 à mai 1978 avaient été acceptés ou refusés. Un graphique d'acheminement des candidats fut établi en vue de démontrer qu'il y avait un écart entre le pourcentage de candidates qui avaient présenté leur candidature et le pourcentage de candidates qui avaient été embauchées. Des comparaisons analogues furent établies selon l'origine ethnique et l'âge des candidats.

L'analyse statistique montra que les candidats qui n'étaient pas d'origine européenne et étaient de sexe féminin avaient moins de chances que les autres d'être convoqués pour une entrevue.

La commission d'enquête se dit d'avis qu'elle se trouvait à première vue devant un cas de discrimination fondée sur le sexe, selon la preuve statistique, du moins pour la période en cause. Elle conclut que la discrimination fondée sur le sexe était inhérente aux méthodes de recrutement de Mimico jusqu'à la nomination d'un nouveau surintendant. La preuve présentée révéla qu'un système central d'embauchage avait été adopté en 1981, et que l'établissement entendait engager plus de femmes à tous les postes du ministère des Services correctionnels.

À la lumière de tous les éléments de la preuve, la commission d'enquête conclut cependant que la plaignante n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, ou sur tout autre motif interdit par le Code.

Pour cette raison, la plainte fut rejetée.

<u>Fu, et les Services de protection du gouvernement de l'Ontario, Gordon</u>

Le plaignant, d'origine chinoise, s'était plaint d'avoir été victime de discrimination et de harcèlement alors qu'il était agent de sécurité, en raison de sa race, de sa couleur et de son lieu d'origine.

Il déclara que son superviseur, M. Gordon, semblait l'avoir choisi comme victime et le harcelait. Au cours de son témoignage, il fit surtout état de deux incidents qui se seraient produits en mai 1983, après lesquels il fut muté à un autre poste au sein du même service.

La commission d'enquête établit, à partir de la preuve recueillie, que les mesures prises à l'endroit du plaignant n'avaient pas été motivées par sa race, sa couleur ou son lieu d'origine. "La direction et M. Gordon auraient cependant pu mieux traiter leurs subordonnés, particulièrement M. Fu. Nous croyons cependant, de par la preuve présentée, que les lacunes du superviseur à l'endroit de M. Fu et des témoins qu'il avait présentés n'étaient pas attribuables à du racisme de sa part et ne constituaient pas une infraction au Code."

Selon les témoins au cours de l'enquête, M. Gordon avait tenu des propos offensants à l'égard des minorités visibles. L'ensemble de la preuve indiquait cependant que malgré ses plaisanteries à caractère raciste, M. Gordon n'avait jamais tenu de propos racistes à M. Fu ou à tout autre employé non blanc. En outre, les propos racistes, de l'avis de la commission d'enquête, n'avaient aucun rapport avec le traitement discriminatoire allégué.

Dans son explication des dispositions du Code touchant les allégations de harcèlement racial, la commission d'enquête souligna que l'article 4(2) du Code prévoit ce qui suit :

> "L'employé a le droit de travailler sans être harcelé au travail par son employeur ou son représentant ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité."

L'article 9(f) du Code définit le harcèlement comme étant le fait pour une personne de s'adonner à des remarques ou à des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait normalement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

La commission d'enquête déclara que les propos, plaisanteries, injures ou autres observations à caractère raciste, par exemple les fausses accusations de mauvaise conduite, pouvaient constituer une forme de harcèlement selon la définition du Code, et que la "conduite" incluait un traitement discriminatoire en matière d'affichage des postes, de mutation, d'heures de travail ou d'autres conditions d'emploi.

La commission d'enquête rejeta donc la plainte, n'ayant pu établir la preuve d'un comportement de harcèlement à caractère racial ou d'un comportement discriminatoire à l'égard du plaignant ou de tout autre agent de sécurité non blanc.

Elle étudia également tous les griefs déposés par le syndicat au nom des employés du défendeur sur une période de deux ans, et ne put y relever aucune allégation de racisme, sauf dans le cas de M. Fu, qui ne soulevait pas directement la question du racisme.

Elle fit observer que les défendeurs auraient pu avoir des communications plus efficaces avec le plaignant, notamment en lui expliquant la raison de sa mutation. Elle se dit également préoccupée par les plaisanteries à caractère raciste, soulignant que ce genre d'humour est une forme déguisée de racisme et peut donner à croire qu'un geste est inspiré par le racisme, lorsque divers problèmes surgissent en cours d'emploi.

La commission d'enquête fit également quelques observations sur le comportement du plaignant et du défendeur. Après avoir entendu le témoignage de M. Fu, elle le considéra comme une personne rigide, convaincue d'avoir toujours raison, et dont les opinions sont arrêtées. Quant à M. Gordon, elle le considéra comme un homme opiniâtre, ombrageux, porté à la discussion lorsque son autorité est remise en cause, et facilement agressif et menaçant quand il peut exercer son autorité.

Le plaignant en a appelé de la décision de la commission d'enquête auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Hyman et Southam Murray Printing, International Brotherhood of Teamsters Local 419

Une commission d'enquête fut constituée pour instruire quatre plaintes déposées par un homme de race noire, originaire de la Jamaïque.

Dans sa première plainte, M. Hyman avait déclaré que la direction de l'entreprise lui avait imposé des conditions de travail différentes, s'était abstenue d'intervenir après qu'il eut été l'objet de harcèlement de la part d'un camarade de travail, et avait usé à quelques reprises à son endroit de mesures disciplinaires injustes. Il s'était plaint d'un comportement discriminatoire de la part de l'entreprise, fondé sur sa race et son origine ethnique.

Il porta plainte contre le syndicat, en prétendant que les représentants syndicaux avaient mal défendu ses intérêts après les mesures disciplinaires prises à son endroit par l'entreprise.

Après le début de l'enquête par la Commission, le plaignant fut mis à pied. Il se plaignit d'avoir été congédié parce qu'il avait déjà porté plainte auprès de la Commission contre l'entreprise. Il porta plainte à nouveau contre le syndicat, en prétendant qu'il ne l'avait pas assez énergiquement défendu après son renvoi, parce qu'il avait également porté plainte contre le syndicat. Ces deux plaintes faisaient état d'un traitement discriminatoire fondé sur des représailles à son endroit, parce qu'il s'était prévalu des dispositions du Code.

À partir de la preuve recueillie, la commission d'enquête jugea que les décisions du défendeur n'avaient pas été motivées par la discrimination. Elle conclut également que la preuve montrait que le syndicat avait effectivement cherché à s'occuper efficacement des griefs présentés par M. Hyman.

Après avoir entendu des témoignages touchant plusieurs autres allégations de traitement discriminatoire de la part des dirigeants de l'entreprise et du syndicat, la commission d'enquête déclara que la preuve ne permettait pas de les confirmer. "Les deux défendeurs ont fourni des explications plausibles des actes qui leur étaient reprochés. Ces explications n'ont aucun rapport avec un cas de discrimination raciale, et ne permettent pas de conclure que le plaignant a été victime de harcèlement en raison des plaintes qu'il a déposées précédemment".

Pour cette raison, les plaintes furent rejetées.

Les deux défendeurs demandèrent que le plaignant soit condamné aux dépens. La Commission refusa cependant de le faire, n'étant pas convaincue que le plaignant avait entièrement manqué de sincérité dans sa conviction d'avoir été injustement l'objet, de la part de son employeur et du syndicat, d'un traitement discriminatoire.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT, BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Motifs : race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine ethnique

Murray, Landrum et The Anchor and Wheel Inn, Emrich

Les plaignantes, citoyennes américaines de race noire, s'étaient inscrites en compagnie de deux autres personnes de race noire pour une fin de semaine dans un hôtel. On leur avait donné une chambre dans un bâtiment éloigné du corps principal, qui ne comportait pas de salle à manger. Elles furent informées qu'elles ne pouvaient pas manger dans leur chambre, ni à la salle à manger, car les autres clients pourraient ne pas accepter la présence de Noirs dans la salle à manger. En

outre, le défendeur aurait refusé de leur louer une chambre dans le bâtiment principal de l'hôtel. Les plaignantes ajoutèrent que l'immeuble qui leur fut réservé était délabré.

Elles présentèrent une plainte pour traitement discriminatoire en matière de logement, services et installations publics, fondé sur la race et la couleur.

La commission d'enquête fit la preuve que les plaignantes avaient bel et bien été informées, ainsi que leurs invités, qu'elles ne pouvaient manger dans la salle à manger de l'hôtel parce qu'elles étaient de race noire. Aucune autre raison ne leur fut donnée pour leur interdire l'accès à la salle à manger. Elle en conclut que le défendeur avait violé l'article 2 de l'ancien Code ontarien des droits de la personne.

Quant aux allégations selon lesquelles les plaignantes n'auraient pu louer une chambre dans le bâtiment principal, la commission d'enquête ne put prouver que Madame Landrum avait présenté une telle demande, même si le défendeur lui avait fait visiter des chambres dans l'hôtel principal.

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu violation du Code et rendit la décision suivante :

- Le défendeur verserait à chacune des plaignantes une indemnité de 300 $ pour offense à leur dignité;

- le défendeur afficherait bien en vue, à l'entrée de l'établissement, le résumé du Code que lui remettrait la Commission;

- il remettrait à chacune des plaignantes une lettre d'excuses;

- le défendeur remettrait à la Commission une lettre l'assurant qu'il respecterait à l'avenir les dispositions du Code dans l'établissement qu'il exploitait;

- le défendeur ferait paraître une annonce dans les journaux suivants : The Leamington Post and News, The Windsor Star et The Detroit Free Press, indiquant qu'en sa qualité de directeur résident de l'établissement Anchor and Wheel Inn, il s'engageait à ne refuser à aucune personne ou catégorie de personnes l'hébergement, les services et les installations de son établissement pour des raisons discriminatoires fondées sur la race, la croyance, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine;

- il enverrait au procureur de la Commission copie de sa lettre d'excuses, de sa lettre d'intention et de son annonce publicitaire.

<u>Tabar, Lee, Lee et West End Construction Ltd., Scott</u>

Au moment de l'enquête, l'entreprise gérait un immeuble résidentiel, dont elle était propriétaire, qui abritait un bazar. M. Tabar avait signé un bail avec l'entreprise en 1976 et avait acheté le magasin. Peu après, il décidait de le vendre. Pour ce faire, il devait obtenir l'autorisation du propriétaire pour transférer son bail.

Le bail comportait une clause permettant au propriétaire de refuser sans motif toute sous-location. M. Tabar avait prétendu que l'entreprise avait agi de façon discriminatoire à son endroit et à l'endroit des acheteurs éventuels de son commerce, pour des motifs fondés sur la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine. Il déclara que le vice-président de l'entreprise, M. Scott, avait refusé que le bail soit transféré à plusieurs particuliers d'origine indienne ou pakistanaise. Le bail fut plus tard transféré à un homme d'origine coréenne.

Quant aux raisons pour lesquelles le défendeur n'avait pas accepté d'étudier la possibilité de transférer le bail à deux autres locataires éventuels, la commission d'enquête fit la preuve que les défendeurs n'avaient pas voulu leur louer les lieux parce qu'ils étaient originaires de l'Inde.

En mars 1979, le couple Lee, d'origine coréenne, acheta le commerce, qu'il tenta de revendre deux ans plus tard. Les Lee déclarèrent que M. Scott leur avait dit qu'il ne voulait pas que les acheteurs de leur commerce soient d'origine indienne, jamaïcaine ou pakistanaise, et qu'il avait déjà refusé de louer les locaux à une personne d'origine indienne. À partir de la preuve recueillie, la commission d'enquête jugea que si l'offre n'avait pas été acceptée, c'était exclusivement parce qu'il s'agissait d'une personne originaire de l'Inde.

Quelques mois après que l'entreprise eut refusé l'autorisation de vendre le commerce à des Indiens, le couple Lee trouva un acheteur en la personne de M. Manji, également d'origine indienne. M. Lee déclara, lors de son témoignage, que M. Scott lui recommanda de retirer la plainte qu'il avait déposée auprès de la Commission, s'il voulait effectuer la transaction désirée. L'achat ne fut pas effectué à ce moment, et la commission d'enquête déclara : "La preuve montre bien que M. Scott avait exercé des pressions auprès de M. Lee, après avoir pris connaissance de la plainte, car il avait fermé le magasin et empêché M. Lee de vendre son entreprise à moins qu'il ne retire sa plainte."

Par la suite, M. Manji écarta M. Lee et négocia directement avec M. Scott, évitant ainsi d'avoir à acheter le commerce. M. Manji devint locataire et les défendeurs alléguèrent, durant leur témoignage, que ce simple fait montrait bien qu'ils n'avaient pas agi de façon discriminatoire à l'égard des gens d'origine indienne.

La commission d'enquête n'en conclut pas moins que la façon dont M. Scott avait traité M. Manji ne reflétait pas ses convictions véritables touchant la sous-location du commerce par des gens d'origine indienne. Elle déclara : "La preuve montre que M. Scott, en raison de la plainte déposée par M. Lee et parce qu'il savait que ce dernier entendait la maintenir, décida rapidement, à titre d'expédient, d'accepter la proposition de M. Manji et de lui louer les lieux. M. Scott pouvait ainsi, grâce à M. Manji, trouver une défense plausible devant les accusations portées contre lui par M. Lee."

La commission d'enquête conclut donc que M. Scott avait violé le Code en refusant de donner à M. Tabar et à M. Lee l'autorisation de transférer leur bail à des acheteurs éventuels. De l'avis de la commission d'enquête, cette violation du Code avait entraîné des pertes financières importantes, ainsi que des souffrances morales et un certain stress.

La commission d'enquête se pencha ensuite sur le fait que les plaignants n'avaient pas eux-mêmes fait l'objet d'une discrimination directe fondée sur la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine. Elle reconnut cependant que les plaignants avaient subi des pertes importantes en ne pouvant vendre leur commerce, par suite de l'autorisation que refusaient de leur donner les défendeurs. Les plaignants pouvaient-ils alors obtenir une indemnité en vertu du Code?

La commission d'enquête se dit d'avis que M. Lee et M. Tabar n'avaient pu exercer leur droit de sous-louer leur commerce par suite d'un traitement discriminatoire de la part de leur propriétaire, ce qui les mettait dans une position défavorable par rapport aux autres locataires commerciaux de l'Ontario. Ils avaient donc fait l'objet d'un traitement discriminatoire en matière d'occupation d'installations commerciales. La commission d'enquête se dit également d'avis que le Code autorisait les plaintes déposées au nom d'un groupe de personnes, sans qu'il soit nécessaire que ces personnes soient nommées.

Elle déclara aussi que M. Scott avait agi de façon discriminatoire dans l'exercice de ses fonctions en qualité de directeur et d'employé cadre de l'entreprise du défendeur. Les actes discriminatoires ayant été accomplis au cours de son emploi, l'entreprise était censée en être responsable. L'entreprise avait donc également violé le Code.

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu discrimination et rendit la décision suivante :

- Les défendeurs doivent mettre fin à toute discrimination illégale touchant la location et l'occupation des installations commerciales qui leur appartiennent ou qu'ils gèrent;

- les défendeurs sont tenus, conjointement et solidairement, de verser aux plaignants les indemnités suivantes :

  au plaignant Bahjat Tabar, la somme de 9 000 $ pour les pertes découlant de la vente de son commerce; la somme de 1 000$ en dommages-intérêts, et la somme de 4 326$ en intérêts;

  aux plaignants Chong Man Lee et Kyung S. Lee, la somme de 20 300$ pour la perte découlant de la vente de leur commerce et des intérêts au montant de 8 784$;

  au plaignant Chong Man Lee, des dommages-intérêts de 3 500$ et la somme de 1 514$ en intérêts.

STATISTIQUES

Tableaux	Répartition des plaintes	Page
1	Selon les régions et les motifs de discrimination, 1984-1985	70
2	Selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985	70
3	Selon les motifs de discrimination et les domaines, 1984-1985	71
4	Selon les motifs de discrimination et les domaines, 1983-1984	72
5	Selon les types de handicaps, 1984-1985 (1983-1984)	74
6	Selon le sexe et les motifs, 1984-1985 (1983-1984)	75
7	Plaintes introduites d'office, selon les motifs de discrimination, 1984-1985 (1983-1984)	76
8	Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination, de 1975-1976 à 1984-1985	77

Tableaux	Règlement des plaintes	
9	Selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1984-1985	79
10	Selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1983-1984	80
11	Règlement intervenu, selon les motifs de discrimination, 1984-1985	82
12	Règlement intervenu, selon les motifs de discrimination, 1983-1984	83
13	Selon le règlement intervenu, les motifs de discrimination et et les domaines, 1984-1985	85
14	Selon le règlement intervenu, le sexe du plaignant et les motifs de discrimination, 1984-1985	86
15	Selon le règlement intervenu, les types de discrimination et les motifs, 1984-1985	88
16	Selon le type d'emploi et les motifs de discrimination, 1984-1985	89
17	Selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1984-1985	91

Autres tableaux		
18	Commissions d'enquête, 1984-1985 (1983-1984)	92
19	Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public, 1984-1985 (1983-1984)	93
20	Activités de la Section des rapports entre les races, consultations et éducation du public, selon les secteurs, 1984-1985 (1983-1984)	95

TABLEAU 1 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination, 1984-1985

Le Tableau 1 indique le nombre de plaintes déposées dans chaque région, selon les motifs de discrimination, et le pourcentage que représente chaque motif par rapport à l'ensemble des plaintes dans chaque région. On peut ainsi facilement comparer les plaintes déposées selon les régions et la fréquence du recours au Code pour faire respecter les droits reconnus. On trouvera la délimitation des régions sur la carte présentée en page 33, et des renseignements plus détaillés dans la section "Activités régionales".

En 1984-1985, la Commission a été saisie de 919 plaintes déposées dans les trois régions de Toronto, soit 57 pour cent de l'ensemble des plaintes. À elle seule, la région Toronto-Est (Scarborough) représente 341 plaintes (21 pour cent), suivie de la région Toronto-Centre (centre-ville de Toronto), avec 315 plaintes (20 pour cent) et de la région Toronto-Ouest (Mississauga), avec 263 plaintes (16 pour cent).

C'est dans la région Sud-Ouest (qui comprend la nouvelle région Hamilton-Niagara) que le plus grand nombre de plaintes ont été déposées : 398 ou 25 pour cent de l'ensemble. La région Nord représente 155 plaintes (10 pour cent de l'ensemble), et la région Est, 127 plaintes (8 pour cent).

Les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité représentent le pourcentage le plus élevé pour toutes les régions, à l'exception de la région Toronto-Ouest, suivies de la discrimination fondée sur la race ou le sexe.

Les plaintes de discrimination fondées sur la race représentent 29 pour cent de l'ensemble des plaintes dans la région Toronto-Ouest, 24 pour cent dans la région Toronto-Centre, 19 pour cent dans la région Sud-Ouest et 13 pour cent dans la région Est. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe représentent 25 pour cent de l'ensemble des plaintes de la région Est, 21 pour cent de celles de la région Nord, et 13 pour cent de celles de la région Toronto-Centre et de la région Ouest.

Les quatrième et cinquième motifs de discrimination les plus souvent invoqués sont l'âge et le harcèlement sexuel.

TABLEAU 2 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985

Le Tableau 2 ressemble au précédent, mais il ne traite que de la discrimination en matière d'emploi. Les tendances qu'il présente ressemblent à celles du Tableau 1.

TABLEAU 1 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination, 1984-1985

Motifs : / Région :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	Divers*	Total
Est	17 (13)	2 (2)	2 (2)	32 (25)	6 (5)	15 (12)	4 (3)	3 (2)	42 (33)	4 (3)	127 (100)
Nord	14 (9)	3 (2)	4 (3)	33 (21)	14 (9)	14 (9)	10 (6)	4 (3)	56 (36)	3 (2)	155 (100)
Sud-Ouest	78 (19)	11 (3)	12 (3)	64 (16)	43 (11)	43 (11)	20 (5)	11 (3)	95 (23)	21 (6)	398 (100)
Toronto-Centre	77 (24)	17 (5)	21 (7)	41 (13)	15 (5)	30 (10)	13 (4)	7 (2)	89 (28)	5 (2)	315 (100)
Toronto-Est	66 (19)	19 (6)	11 (3)	53 (15)	27 (8)	31 (9)	20 (6)	8 (2)	92 (27)	14 (5)	341 (100)
Toronto-Ouest	76 (29)	5 (2)	16 (6)	34 (13)	25 (10)	19 (7)	11 (4)	6 (2)	64 (24)	7 (3)	263 (100)
Total	328 (21)	57 (4)	66 (4)	257 (16)	130 (8)	152 (10)	78 (5)	39 (2)	438 (27)	54 (3)	1 599 (100)

TABLEAU 2 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985

Est	8 (9)	1 (1)	1 (1)	28 (32)	6 (7)	14 (16)	3 (3)	-	27 (31)	-	88 (100)
Nord	5 (4)	2 (2)	4 (3)	29 (24)	10 (8)	12 (10)	7 (6)	1 (1)	51 (42)	-	121 (100)
Sud-Ouest	58 (18)	6 (2)	10 (3)	55 (17)	42 (13)	34 (10)	17 (5)	6 (2)	99 (30)	-	327 (100)
Toronto	178 (25)	31 (4)	42 (6)	110 (15)	67 (9)	65 (9)	21 (3)	11 (2)	191 (27)	3 (-)	719 (100)
Total	249 (20)	40 (3)	57 (5)	222 (18)	125 (10)	125 (10)	48 (4)	18 (1)	368 (29)	3 (-)	1 255 (100)

* État d'assisté social, existence d'un casier judiciaire, représailles ou violation du règlement intervenu.

TABLEAUX 3 et 4 - Répartition des plaintes selon les motifs et les domaines, 1984-1985 (1983-1984)

Le nombre de plaintes déposées a augmenté en 1984-1985 : 1 599 plaintes ont été déposées, soit 29 pour cent de plus qu'en 1983-1984 (1 237).

Les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité représentent le pourcentage le plus élevé (27 pour cent), suivies des plaintes de discrimination fondée sur le sexe --sexe et harcèlement sexuel-- (24 pour cent), puis de la discrimination fondée sur la race (21 pour cent). Ces trois motifs de discrimination représentent 72 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées.

L'augmentation des plaintes de discrimination selon les motifs principaux invoqués est la suivante : infirmité (51 pour cent), sexe (47 pour cent), âge (20 pour cent) et race (15 pour cent). On constate une augmentation importante des plaintes de discrimination fondée sur l'état matrimonial (212 pour cent) et la croyance (78 pour cent).

Les dispositions du Code interdisant la discrimination en matière d'emploi sont de loin les plus souvent invoquées, soit 78 pour cent de l'ensemble des plaintes. On constate en 1984-1985 une légère baisse des plaintes en matière de services (de 11 à 9 pour cent), et une légère augmentation de 9 à 10 pour cent des plaintes en matière de logement.

TABLEAU 3 - Répartition des plaintes, selon les motifs et les domaines, 1984-1985

Domaine : \ Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Total	Pourcentage
Services	35	10	7	23	-	10	8	1	50			-	144	9
Logement	36	7	1	7	5	17	22	19	15	34		-	163	10
Contrats	4	-	1	2	-	-	-	1	2			-	10	1
Emploi	249	40	57	222	125	125	48	18	368		3	-	1 255	78
Associations professionnelles	4	-	-	3	-	-	-	-	3			-	10	1
Représailles	-	-	-	-	-	-	-	-	-			16	16	1
Violation du règlement intervenu	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1	1	-
Total	**328**	**57**	**66**	**257**	**130**	**152**	**78**	**39**	**438**	**34**	**3**	**17**	**1 599**	**100**
Pourcentage	21	4	4	16	8	10	5	2	27	2	-	1	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code :														
Discrimination indirecte	5	5	15	28	-	5	-	2	9	1	-	-	70	43
Discrimination fondée sur l'association	11	1	-	4	1	1	2	4	4	1	-	1	30	18
Intention d'enfreindre un droit	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1
Publicité	-	3	2	6	-	2	1	1	2	-	-	-	17	10
Demandes d'emploi	-	-	2	7	-	14	15	-	5	-	-	-	43	26
Agences de placement	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2
Emploi et régimes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**17**	**10**	**19**	**47**	**1**	**22**	**18**	**7**	**21**	**3**	**-**	**1**	**166**	**100**

TABLEAU 4 - Répartition des plaintes, selon les motifs et les domaines, 1983-1984

Domaine : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Total	Pourcentage
Services	47	9	5	15	-	8	2	9	41			-	136	11
Logement	30	8	1	7	8	8	9	18	6	14		-	109	9
Contrats	2	-	3	4	-	-	-	-	-			-	9	1
Emploi	204	54	26	149	122	111	14	12	242		6	-	940	76
Associations professionnelles	3	1	2	-	-	-	-	-	1			-	7	-
Représailles	-	-	-	-	-	-	-	-	-			35	35	3
Violation du règlement intervenu	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1	1	-
Total	286	72	37	175	130	127	25	39	290	14	6	36	1 237	100
Pourcentage	23	6	3	14	11	11	2	3	23	1	-	3	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code :														
Discrimination indirecte	3	-	4	18	-	3	-	2	13	1	-	-	44	59
Discrimination fondée sur l'association	4	-	-	3	-	1	-	2	3	1	-	-	14	19
Intention d'enfreindre un droit	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	3
Publicité	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5
Demandes d'emploi	1	1	1	2	-	1	-	1	3	-	-	-	10	13
Agences de placement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emploi et régimes	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
Total	8	1	7	25	-	5	-	7	20	2	-	-	75	100

TABLEAU 5

Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique ou mental représentent 27 pour cent de l'ensemble des plaintes déposées en 1984-1985. Elles s'élèvent à 438, soit 51 pour cent de plus que les 290 plaintes déposées en 1983-1984. On note une augmentation pour tous les types de handicaps, qui sont généralement les mêmes que ceux des deux années précédentes, depuis que le nouveau Code a interdit la discrimination fondée sur une infirmité.

Les troubles d'ordre général représentent 136 plaintes (31 pour cent de l'ensemble), suivis par les handicaps multiples (14 pour cent), les troubles sensoriels (13 pour cent) et les difficultés d'apprentissage, déficiences mentales et troubles mentaux (12 pour cent).

TABLEAU 5 - Répartition des plaintes selon les types de handicaps et les domaines de discrimination, 1984-1985 (1983-1984)

Types de handicaps : / Domaines :	1984-1985							1983-1984						
	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage
Troubles sensoriels (de la vue, de l'ouïe, de la parole, etc.)	10	3	-	41	1	55	13	10	2	-	26	-	38	13
Troubles respiratoires (asthme, maladies du poumon, etc.)	-	-	-	10	-	10	2	-	-	-	8	-	8	3
Membres et doigts (amputation, déficience, etc.)	-	3	-	47	-	50	11	2	-	-	39	-	41	14
Troubles cardiovasculaires (troubles cardiaques, hypertension, accident vasculaire, etc.)	-	1	-	18	-	19	4	1	-	-	8	-	9	3
Troubles neuromusculaires (dystrophie, sclérose, paralysie cérébrale, quadriplégie, etc.)	7	3	1	11	-	22	5	12	1	-	7	-	20	7
Troubles neurologiques (épilepsie, crises, lésions cérébrales, etc.)	5	-	-	28	1	34	8	4	1	-	12	-	17	6
Affections et troubles d'ordre général (lésions au dos, allergies, cancer, diabète, hernie, etc.)	12	-	-	124	-	136	31	3	-	-	88	-	91	32
Divers (handicaps multiples, obésité, etc.)	2	-	-	57	1	60	14	2	-	-	28	-	30	10
Difficultés d'apprentissage (dyslexie, etc.)	-	-	-	2	-	2	1	1	-	-	2	1	4	1
Déficience mentale (ou affaiblissement intellectuel)	8	3	1	3	-	15	3	1	1	-	3	-	5	2
Troubles mentaux (troubles psychiatriques, troubles de la personnalité, toxicomanies, etc.)	6	2	-	27	-	35	8	5	2	-	20	-	27	9
Total	50	15	2	368	3	438	100	41	7	-	241	1	290	100
Pourcentage	11	3	1	84	1	100		14	3	-	83	-	100	

TABLEAU 6 - Répartition des plaintes selon le sexe du plaignant et les motifs de discrimination

Hommes			Femmes	
1983-1984	1984-1985		1984-1985	1983-1984
171	221	Race ou couleur	102	112
50	32	Origine ethnique	25	22
24	47	Croyance	18	12
42	50	Sexe	200	130
4	5	Harcèlement sexuel	125	126
65	82	Âge	69	62
8	24	État matrimonial	51	17
19	10	État familial	29	20
190	269	Infirmité	164	95
4	9	État d'assisté social	25	10
6	3	Existence d'un casier judiciaire	-	-
16	7	Représailles	9	19
-	-	Violation du règlement intervenu	1	1
599	759	Total	818	626
49 %	48 %		52 %	51 %

TABLEAU 6

Les femmes déposent toujours plus de plaintes que les hommes. Cela vient peut-être du nombre beaucoup plus grand de plaintes de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe déposées par les femmes.

Si l'on considère les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité, la race ou la croyance, le nombre de plaintes déposées par les hommes dépasse de beaucoup le nombre de plaintes déposées par les femmes.

Comme on le voit au Tableau 14, les plaintes déposées par les femmes connaissent également un taux de règlement plus élevé pour presque tous les motifs de discrimination invoqués, même pour les motifs de discrimination invoqués plus souvent par les hommes que par les femmes.

TABLEAU 7 - Plaintes introduites d'office, selon les motifs de discrimination, 1984-1985 (1983-1984)

	1984-1985	1983-1984
Race ou couleur	6	3
Croyance	1	1
Sexe	7	3
Âge	1	-
État matrimonial	2	-
Infirmité	5	5
Total	22	12

TABLEAU 7

Au titre de l'article 31(2) du Code, une plainte peut être introduite d'office ou à la requête d'une personne, lorsqu'une infraction au Code semble évidente.

En 1984-1985, 14 plaintes ont été introduites d'office par la Commission, portant sur des formulaires de demande d'emploi et des messages publicitaires discriminatoires, pour lesquels les défendeurs s'étaient montrés réticents au début à respecter les dispositions du Code.

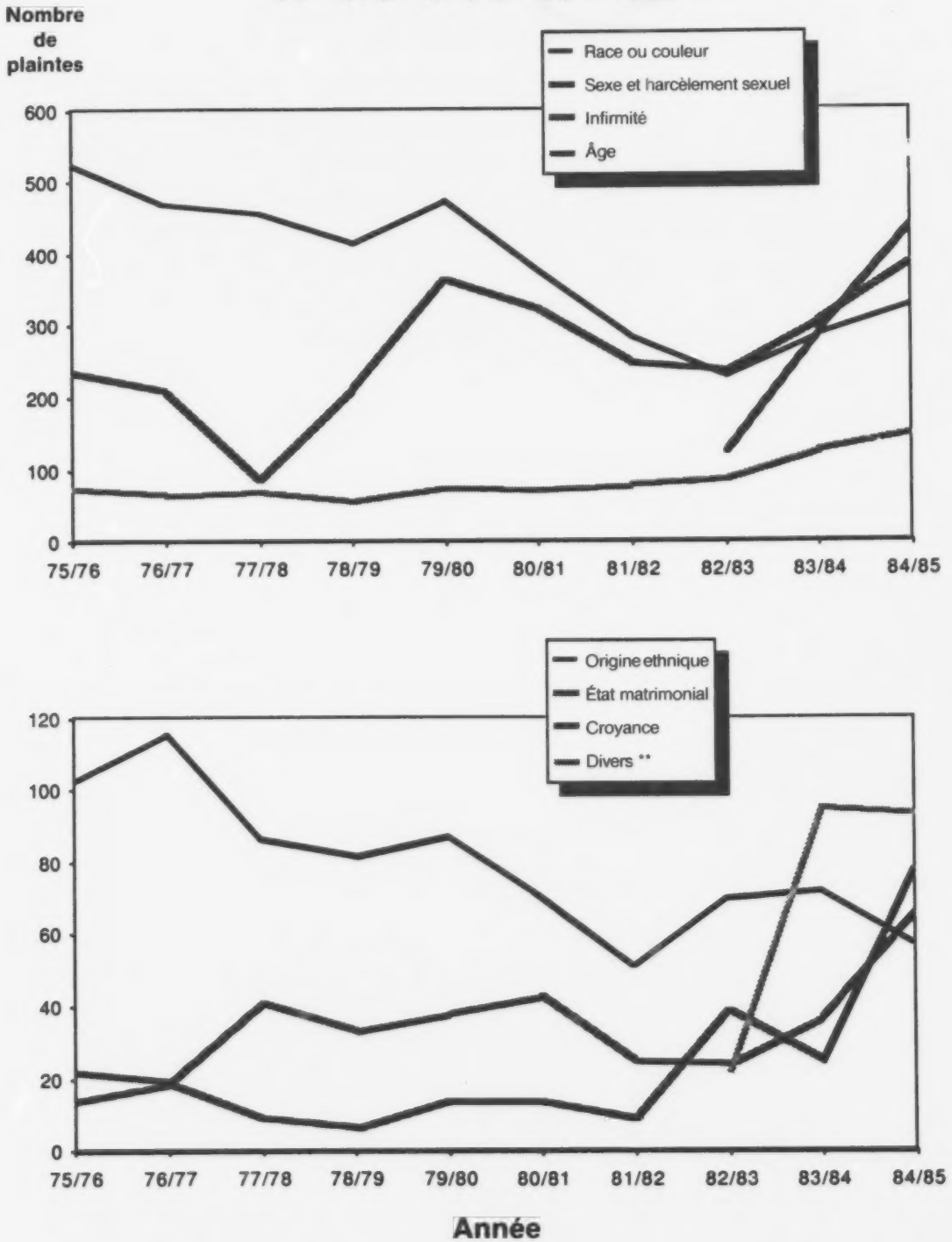
Quatre plaintes ont été introduites d'office contre des entreprises de taxi de Hamilton et Toronto. À la suite d'articles dans les médias d'information indiquant que les défendeurs acceptaient les demandes de clients qui ne voulaient pas de chauffeur de taxi noir ou indien, la Commission a introduit une plainte contre ces entreprises. Trois des plaintes font l'objet d'une enquête, et une a été réglée.

La Commission s'est également penchée sur le cas d'un propriétaire exigeant d'un célibataire voulant louer un logement de lui fournir une cosignature, condition qu'il n'exigeait pas des couples. Cette question fera l'objet d'une commission d'enquête.

Un autre exemple concerne un syndicat, à partir des résultats de l'étude d'une plainte à l'encontre d'un Conseil de l'éducation, alléguant une discrimination fondée sur le sexe à l'endroit de cols bleus de sexe féminin. Le syndicat était partie à une convention collective sanctionnant un traitement discriminatoire touchant les conditions d'emploi et le calcul de l'ancienneté. Des négociations en vue d'un règlement se poursuivent à ce stade.

Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination,

de 1975-1976 à 1984-1985



** État familial, existence d'un casier judiciaire, état d'assisté social, représailles et violation du règlement intervenu.

TABLEAUX SUR LE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les tableaux sur le règlement des plaintes permettent d'illustrer les types de règlements intervenus et la nature de ces règlements.

TABLEAUX 9 et 10 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1984-1985 (1983-1984)

En 1984-1985, la Commission a classé 1 070 dossiers, soit 6 pour cent de plus que les 1 012 dossiers classés en 1983-1984. Cette augmentation est survenue parallèlement à un accroissement du nombre de plaintes et des activités d'observance de la loi qui ont exigé beaucoup du personnel (ces augmentations figurent aux tableaux 3 et 4).

En 1984-1985, 74 pour cent des plaintes ont été réglées, soit 6 pour cent de plus qu'en 1983-1984. Les plaintes rejetées et retirées ont diminué respectivement de 4 et 2 pour cent.

Les plaintes réglées sont celles pour lesquelles le plaignant, les intimés et la Commission ont convenu d'un règlement satisfaisant à l'étape de la conciliation.

Les plaintes retirées sont celles pour lesquelles le plaignant indique qu'il n'a pas l'intention de poursuivre plus loin.

Les plaintes rejetées sont celles pour lesquelles aucun règlement n'est intervenu à l'étape de la conciliation, et la Commission a décidé, après évaluation de la plainte, que la preuve présentée ne justifie pas la constitution d'une commission d'enquête.

Si la Commission décide de rejeter une plainte, elle communique par écrit sa décision motivée aux parties, qui peuvent demander un réexamen de la décision à la lumière de nouveaux éléments de preuve qu'elles pourraient désirer présenter. En 1984-1985, 51 réexamens ont été effectués sur 65 demandes, et le règlement initial a été renversé dans 10 cas. En 1983-1984, la Commission avait étudié 54 des 66 demandes de réexamen, et modifié sa décision touchant deux plaintes. À la fin de 1984-1985, il y avait 50 demandes de réexamen en cours.

Dossiers en cours

À la fin de 1983-1984, il y avait 980 dossiers à l'étude. En 1984-1985, la Commission a reçu 1 599 nouvelles plaintes, et a fermé 1 070 dossiers. À la fin de l'exercice 1984-1985, elle a donc 1 507 dossiers en cours, soit une augmentation de 54 pour cent.

TABLEAU 9 - Répartition des plaintes, selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1984-1985

Domaine : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Total
Plaintes réglées	137	30	21	149	77	78	40	29	193	22	2	10	-	788
	64 %	60 %	62 %	84 %	81 %	74 %	85 %	82 %	70 %	100 %	100 %	83 %	-	74 %
Plaintes rejetées	50	8	9	13	8	20	3	3	37	-	-	2	1	154
	23 %	16 %	26 %	7 %	8 %	19 %	7 %	9 %	14 %	-	-	17 %	100 %	14 %
Plaintes retirées	27	12	4	16	10	8	4	3	44	-	-	-	-	128
	13 %	24 %	12 %	9 %	11 %	7 %	18 %	9 %	16 %	-	-	-	-	12 %
Total	214	50	34	178	95	106	47	35	274	22	2	12	1	1 070

TABLEAU 10 - Répartition des plaintes, selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1983-1984

Domaine : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Total
Plaintes réglées	164	30	26	136	70	89	17	13	125	12	3	5	690
	61 %	51 %	76 %	74 %	71 %	78 %	65 %	68 %	71 %	75 %	50 %	50 %	68 %
Plaintes rejetées	71	20	5	25	10	12	7	4	16	4	1	2	177
	26 %	34 %	15 %	13 %	10 %	11 %	27 %	21 %	9 %	25 %	17 %	20 %	18 %
Plaintes retirées	33	9	3	24	19	12	2	2	36	-	2	3	145
	13 %	15 %	9 %	13 %	19 %	11 %	8 %	11 %	20 %	-	33 %	30 %	14 %
Total	268	59	34	185	99	113	26	19	177	16	6	10	1 012

TABLEAUX 11 et 12 - Règlement des dossiers classés, selon les motifs de discrimination, 1984-1985 (1983-1984)

En 1984-1985, 272 plaignants (35 pour cent) ont reçu des indemnités totalisant 593 088 $, contre 865 189 $ (326 plaignants, ou 47 pour cent) l'année précédente.

Les règlements intervenus comportaient l'offre d'un emploi ou d'une installation dans 198 cas, contre 158 cas en 1983-1984.

TABLEAU 11 - Règlement des dossiers classés, selon les motifs de discrimination, 1984-1985

Motif :	Règlement : Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel du défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	105 727 $	(46)	42	20	1	9	26	24	24	49
Origine ethnique	14 109	(12)	6	7	-	2	7	-	1	9
Croyance	18 594	(7)	5	-	-	1	7	3	3	7
Sexe	127 052	(68)	29	19	-	13	54	17	20	75
Harcèlement sexuel	100 627	(52)	8	3	1	-	9	22	19	37
Âge	34 824	(16)	24	18	1	9	20	-	-	31
État matrimonial	4 144	(5)	10	8	-	1	10	1	1	7
État familial	5 750	(8)	5	9	-	2	7	-	3	13
Infirmité	99 174	(53)	60	33	-	5	30	23	22	61
État d'assisté social	500	(1)	8	7	-	-	5	-	1	8
Existence d'un casier judiciaire	140	(1)	-	1	-	-	-	-	-	1
Représailles	82 447	(3)	1	-	-	-	-	2	1	1
Total	593 088 $	(272)	198	125	7	46	175	100	99	299

TABLEAU 12 - Règlement des dossiers classés, selon les motifs de discrimination, 1983-1984

Motif :	Règlement : Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel du défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	98 204 $	(65)	33	25	8	22	56	16	33	71
Origine ethnique	7 085	(7)	3	7	1	2	8	3	3	8
Croyance	39 570	(10)	6	4	-	3	5	3	6	6
Sexe	174 811	(75)	31	21	10	17	33	16	22	60
Harcèlement sexuel	71 271	(55)	8	7	-	10	18	26	28	47
Âge	370 973	(50)	18	15	-	9	31	8	13	27
État matrimonial	2 606	(4)	4	4	-	2	11	3	7	9
État familial	2 176	(6)	5	3	-	1	3	1	5	10
Infirmité	88 942	(48)	45	50	-	9	55	27	33	50
État d'assisté social	550	(2)	3	4	-	1	4	1	2	9
Existence d'un casier judiciaire	1 400	(2)	1	-	-	-	-	1	-	2
Représailles	7 601	(2)	1	-	-	-	-	2	-	4
Total	865 189 $	(326)	158	140	19	76	224	107	152	303

TABLEAU 13 - Répartition des dossiers classés, selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination, 1984-1985

En 1984-1985, la Commission a classé 1 070 plaintes. Le Tableau 13 montre comment se répartissent les dossiers classés selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination.

Les plaintes en matière de logement (achat et location d'un logement ou d'un local commercial, conditions de location, etc.) affichent le taux de règlement le plus élevé (82 pour cent), suivies des plaintes en matière d'emploi (74 pour cent), en matière de services (64 pour cent), et dans les quatre autres domaines regroupés (62 pour cent).

TABLEAU 13 - Répartition des dossiers classés selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination, 1984-1985

Règlement : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu	Total	Pourcentage
EMPLOI														
Plaintes réglées	89	21	20	130	68	65	20	11	162	-	2	-	588	74
Plaintes rejetées	38	7	7	13	6	13	2	1	28	-	-	-	115	14
Plaintes retirées	18	10	2	14	8	8	1	1	31	-	-		93	12
Total partiel	145	38	29	157	82	86	23	13	221	-	2	-	796	
LOGEMENT														
Plaintes réglées	25	6	-	7	9	9	19	12	6	22	-	-	115	82
Plaintes rejetées	4	-	1	-	2	1	1	1	-	-	-	-	10	7
Plaintes retirées	6	2	-	-	2	-	2	2	1	-	-	-	15	11
Total partiel	35	8	1	7	13	10	22	15	7	22	-	-	140	
SERVICES														
Plaintes réglées	20	3	-	10	-	4	1	5	24	-	-	-	67	64
Plaintes rejetées	4	1	1	-	-	5	-	1	8	-	-	1	21	20
Plaintes retirées	3	-	1	1	-	-	1	-	11	-	-	-	17	16
Total partiel	27	4	2	11	-	9	2	6	43	-	-	1	105	
CONTRATS, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, REPRÉSAILLES, VIOLATION DU RÈGLEMENT INTERVENU														
Plaintes réglées	3	-	1	2	-	-	-	1	1	-	-	10	18	62
Plaintes rejetées	4	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	8	28
Plaintes retirées	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	3	10
Total partiel	7	-	2	3	-	1	-	1	3	-	-	12	29	

TABLEAU 14 - Répartition des dossiers classés, selon le type de règlement, le sexe du plaignant et les motifs de discrimination, 1984-1985

Hommes								Femmes						
Plaintes retirées nombre	%	Plaintes rejetées nombre	%	Plaintes réglées nombre	%	Total		Total	Plaintes réglées nombre	%	Plaintes rejetées nombre	%	Plaintes retirées nombre	%
14	11	36	29	76	60	126	Race	86	58	68	15	17	13	15
5	17	7	23	18	60	30	Origine ethnique	20	12	60	1	5	7	35
4	20	6	30	10	50	20	Croyance	13	10	77	3	23	-	-
4	12	3	9	26	79	33	Sexe	140	119	85	9	6	12	9
1	25	1	25	2	50	4	Harcèlement sexuel	90	74	82	7	8	9	10
5	9	14	24	39	67	58	Âge	49	40	82	6	12	3	6
1	9	2	18	8	73	11	État matrimonial	33	29	88	1	3	3	9
1	8	3	25	8	67	12	État familial	23	21	91	-	-	2	9
28	17	27	16	109	67	164	Infirmité	104	80	77	10	10	14	13
-	-	-	-	4	100	4	État d'assisté social	18	18	100	-	-	-	-
-	-	-	-	2	100	2	Existence d'un casier judiciaire	-	-	-	-	-	-	-
-	-	2	40	3	60	5	Représailles	7	7	100	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	Violation du règlement intervenu	1	-	-	1	100	-	-
63	-	101	-	307	-	471	Total*	584	468	-	53	-	63	-
13 %	-	22 %	-	65 %	-	100 %	Pourcentage	100 %	80 %	-	9 %	-	11 %	-

* La différence entre le total qui figure sur ce tableau et celui du Tableau 9 représente les plaintes introduites d'office qui ont été réglées au cours de l'exercice.

TABLEAU 14

Les plaintes déposées par les femmes ont connu un taux de règlement moyen de 80 pour cent, contre 65 pour cent pour les plaintes déposées par les hommes, ce qui confirme la tendance observée l'année précédente (75 et 63 pour cent respectivement).

TABLEAU 15 - Règlement des plaintes selon les types de discrimination et les motifs (emploi), 1984-1985

En 1984-1985, la Commission a classé 707 plaintes de discrimination en matière d'emploi au titre de l'article 4 du Code. Le Tableau 15 illustre les types de discrimination en matière d'emploi qui ont été à l'origine de ces plaintes.

Les plaintes pour cessation d'emploi restent toujours les plus élevées (350, ou 50 pour cent), suivies des plaintes en matière de recrutement et d'embauchage (203, ou 29 pour cent), et des plaintes en cours d'emploi -- promotions, transfert, conditions générales d'emploi, etc. -- (154 ou 22 pour cent).

Les plaintes portant sur le recrutement et l'embauchage ont fait plus souvent l'objet d'un règlement que les autres types de plaintes. Elles affichent un taux de règlement de 81 pour cent, contre 70 pour cent pour les plaintes de cessation d'emploi, et 67 pour cent pour les plaintes de discrimination en cours d'emploi.

TABLEAU 15 - Règlement des plaintes selon les types de discrimination et les motifs (emploi), 1984-1985

Type de discrimination :	Motifs — Race ou couleur												
	Noirs	Indiens	Asiatiques	Amérindiens	Blancs	TOTAL	ORIGINE ETHNIQUE	CROYANCE	SEXE	ÂGE	HANDICAP	DIVERS*	TOTAL
RECRUTEMENT ET EMBAUCHAGE													
Plaintes réglées	16	3	2	2	1	24	10	4	45	28	38	16	165
Plaintes rejetées	2	1	1	-	-	4	2	1	1	5	3	2	18
Plaintes retirées	3	-	-	1	-	4	2	-	2	4	6	2	20
Total partiel	**21**	**4**	**3**	**3**	**1**	**32**	**14**	**5**	**48**	**37**	**47**	**20**	**203**
Pourcentage	10	2	2	2	-	16	7	2	24	18	23	10	100
CESSATION D'EMPLOI													
Plaintes réglées	19	17	1	2	1	40	11	7	57	28	90	11	244
Plaintes rejetées	15	6	3	1	-	25	3	3	4	6	22	1	64
Plaintes retirées	4	2	1	-	2	9	4	1	7	2	19	-	42
Total partiel	**38**	**25**	**5**	**3**	**3**	**74**	**18**	**11**	**68**	**36**	**131**	**12**	**350**
Pourcentage	11	7	1	1	1	21	5	3	20	10	38	3	100
EN COURS D'EMPLOI													
Plaintes réglées	16	3	3	3	1	26	-	10	20	8	36	3	103
Plaintes rejetées	3	2	2	-	1	8	2	3	7	2	4	-	26
Plaintes retirées	4	1	1	-	-	6	3	1	5	2	6	2	25
Total partiel	**23**	**6**	**6**	**3**	**2**	**40**	**5**	**14**	**32**	**12**	**46**	**5**	**154**
Pourcentage	15	4	4	2	1	26	3	9	21	8	30	3	100
Total	**82**	**35**	**14**	**9**	**6**	**146**	**37**	**30**	**148**	**85**	**224**	**37**	**707**
Pourcentage	12	5	2	1	1	21	4	4	21	12	32	5	100

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire, représailles

TABLEAU 16 - Dossiers classés, selon les types d'emploi et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985

Type d'emploi : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	Infirmité	Divers*	Total	Pourcentage
Professions libérales, gestion, domaine technique	24	11	11	18	7	10	23	6	**110**	14
Ventes	8	2	2	22	7	13	20	5	**79**	10
Travail de bureau	18	3	4	27	20	14	30	13	**129**	16
Artisans et contremaîtres	14	5	3	3	2	8	15	2	**52**	6
Opérateurs	23	4	3	12	4	3	34	2	**85**	11
Services	28	5	6	32	40	25	48	4	**188**	24
Travail général	31	7	1	34	9	12	54	5	**153**	19
Total	**146**	**37**	**30**	**148**	**89**	**85**	**224**	**37**	**796**	**100**

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire, représailles

TABLEAU 16

La mention "Types d'emploi" renvoie aux diverses catégories professionnelles des plaignants. C'est dans la catégorie des services que les plaintes ont été les plus nombreuses, et dans le domaine des artisans et contremaîtres, qu'elles ont été les plus faibles.

TABLEAU 17 - Dossiers classés, selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1984-1985

Le Tableau 17 illustre les motifs de discrimination selon les secteurs industriels qui ont été à l'origine des plaintes.

C'est dans le secteur des services communautaires, d'affaires et personnels que l'on retrouve le pourcentage le plus élevé de plaintes (382 plaintes, ou 36 pour cent de l'ensemble). Dans ce groupe, la sous-catégorie la plus importante et l'industrie la plus importante de l'ensemble des secteurs industriels est représentée par les hôtels, les restaurants et tavernes (127 plaintes).

Le secteur manufacturier vient au second rang, avec 262 plaintes (25 pour cent de l'ensemble).

Les pourcentages les plus faibles se retrouvent dans le secteur de la construction et le secteur des richesses naturelles (10 et 6 plaintes respectivement).

La répartition des secteurs industriels selon les motifs de discrimination suit les tendances générales décrites ci-dessus : pour chaque motif de discrimination, les pourcentages les plus faibles et les plus élevés de plaintes par secteur industriel sont les mêmes que pour l'ensemble des plaintes.

TABLEAU 17 - Dossiers classés, selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1984-1985

Secteur industriel : / Motif :	Race ou couleur													
	Noirs	Indiens	Asiatiques	Amérindiens	Blancs	TOTAL	ORIGINE ETHNIQUE	CROYANCE	SEXE	HARCELEMENT SEXUEL	ÂGE	INFIRMITÉ	AUTRES*	TOTAL
RICHESSES NATURELLES, SECTEUR MANUFACTURIER	-	1	-	-	-	1	1	-	-	1	-	7	-	10
Métaux, pièces, machines	5	6	-	-	-	11	2	1	5	2	9	21	2	53
Aliments, tabac	2	-	-	-	1	3	1	1	7	2	1	7	1	23
Bois, ameublement, papier	1	1	-	-	-	2	1	-	12	3	1	9	2	30
Automobile, aéronautique	2	2	-	2	-	6	3	1	22	1	5	7	2	47
Appareils électriques	1	4	-	1	-	6	2	1	1	-	5	11	3	29
Autres	11	1	3	2	2	19	5	3	10	9	5	21	8	80
Total partiel	**22**	**14**	**3**	**5**	**3**	**47**	**14**	**7**	**57**	**17**	**26**	**76**	**18**	**262**
CONSTRUCTION, TRANSPORT, COMMUNICATIONS, SERVICES PUBLICS	2	-	-	-	-	2	-	-	1	1	1	1	-	6
	11	1	1	-	1	14	2	1	7	3	3	9	2	41
VENTE AU DÉTAIL, FINANCE, ASSURANCE, IMMOBILIER	9	5	3	1	-	18	2	3	24	11	13	45	7	123
SERVICES COMMUNAUTAIRES, D'AFFAIRES ET PERSONNELS	25	9	3	2	3	42	12	3	14	10	19	21	62	183
Écoles, collèges et universités	7	2	-	1	-	10	3	2	5	2	2	12	2	38
Hôpitaux et médecins	13	1	1	-	-	15	1	6	11	1	6	22	7	69
Agences de placement	1	-	-	-	-	1	5	-	-	-	2	1	-	9
Hôtels et restaurants	10	3	2	5	-	20	1	1	27	30	13	30	5	127
Services de construction	5	2	-	-	-	7	2	4	7	5	6	5	4	40
Autres	13	3	3	3	1	23	5	6	22	8	5	23	7	99
Total partiel	**49**	**11**	**6**	**9**	**1**	**76**	**17**	**19**	**72**	**46**	**34**	**93**	**25**	**382**
ADMINISTRATION PUBLIQUE	6	5	1	1	2	15	2	1	3	6	11	22	3	63
TOTAL	**124**	**46**	**17**	**18**	**10**	**215**	**50**	**34**	**178**	**95**	**107**	**274**	**117**	**1 070**

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire, représailles, violation du règlement intervenu

TABLEAU 18 - Commissions d'enquête, 1984-1985 (1983-1984)

	1984-1985		1983-1984	
Audiences convoquées	41	(56) *	33	(60) *
Audiences tenues	17	(20)	28	(44)
Règlement intervenu avant l'audience	7	(9)	13	(18)
Verdict favorable au plaignant	6	(7)	7	(15)
Verdict favorable au défendeur	4	(4)	7	(10)
Plaintes retirées	-		1	(1)
Cas en appel	7	(10)	6	(14)
Verdict de la cour favorable au plaignant	1	(6)		
Dossiers incomplets (pour toutes les années)	62	(98)	32	(61)

* Nombre de plaignants en cause

TABLEAU 18

En 1984-1985, 41 commissions d'enquête ont été instituées, soit 24 pour cent de plus qu'en 1983-1984.

Dans la majorité des cas, les parties se sont entendues avant ou pendant l'audience, rendant inutile une décision de la commission d'enquête. Dans dix cas, des commissions d'enquête ont rendu leur verdict, favorable aux plaignants dans six cas, et rejetant les allégations comme non fondées dans quatre cas.

TABLEAU 19 - Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public, 1984-1985 (1983-1984)

	1984-1985	1983-1984
	Total	Total
Demandes de renseignements	51 779	41 491
Recommandations	14 345	10 272
Règlements officieux	134	346
Révision de formulaires de demande d'emploi	741	745
Révision d'annonces	275	255
Exemptions	89	68
Activités d'éducation du public	618	739
Publications distribuées	368 435	342 723

TABLEAU 19

Les principales augmentations touchent les demandes de renseignements, les recommandations et les publications distribuées par la Commission (accroissement respectif de 25, 40 et 8 pour cent par rapport à 1983-1984).

TABLEAU 20 - Activités de la section des rapports entre les races, consultations et éducation du public, selon les secteurs, 1984-1985 (1983-1984)

Définition des activités

Médiations

Activités de la Section des rapports entre les races visant à réduire les tensions et conflits raciaux et ethniques dans les collectivités et les institutions, en intervenant entre les parties.

Projets

La Section des rapports entre les races participe à l'élaboration ou à la mise en oeuvre, dans les collectivités et organismes, de programmes ou projets particuliers visant à améliorer les rapports entre les races.

Consultations

La Section des rapports entre les races fournit sur demande, aux particuliers et aux groupes, des services de renseignements et de consultation.

Activités d'éducation du public

La Section des rapports entre les races organise des activités (ou participe aux activités organisées) visant à sensibiliser le public aux questions interraciales, et au rôle et mandat de la Section et de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Projets d'éducation du public

La Section des rapports entre les races élabore et met en oeuvre des programmes de formation à l'intention des organismes communautaires et des institutions en vue de sensibiliser le public aux questions raciales.

Augmentation des consultations

En 1984-1985, les consultations ont augmenté de 312 (64 pour cent) par rapport à 1983-1984. Cette augmentation s'explique par l'importance accrue accordée aux communications avec les institutions et organismes communautaires en vue de les encourager à s'engager davantage à améliorer les rapports entre les races.

Autres travaux

La Section des rapports entre les races s'est également occupée de cinq projets de recherche, a traité 2 074 demandes de renseignements et distribué 12 206 exemplaires de ses publications.

TABLEAU 20 - Activités de la section des rapports entre les races, selon les secteurs, 1984-1985 (1983-1984)

Secteur :	1984-1985 Dossiers: Relations communautaires, médiations	1984-1985 Dossiers: Relations communautaires, projets	1984-1985 Dossiers: Éducation du public, projets	1984-1985 Consultations	1984-1985 Éducation du public, activités	1983-1984 Dossiers: Relations communautaires, médiations	1983-1984 Dossiers: Relations communautaires, projets	1983-1984 Dossiers: Éducation du public, projets	1983-1984 Consultations	1983-1984 Éducation du public, activités
Relations de voisinage	41	1	0	18	3	36	5	*	15	*
Installations et services publics	17	0	1	15	4	13	1		10	
Justice pénale	28	3	3	40	8	38	9		33	
Établissements d'enseignement	17	8	9	124	86	16	7		71	
Lieux de travail	3	8	2	44	18	8	2		15	
Syndicats	0	2	0	6	0	1	-		10	
Organes d'information	14	0	0	15	59	16	1		10	
Services sociaux et de santé	1	2	0	16	4	2	5		15	
Organismes communautaires	16	12	5	398	203	17	16		229	
Organismes religieux	4	0	0	7	0	1	-		10	
Gouvernements	5	9	0	76	28	8	13		47	
Ensemble de la collectivité	2	6	1	42	35	1	7		24	
Total	148	51	21	801	448	157	66		489	

* Figurent déjà dans les totaux d'ensemble de la Commission.

LE PERSONNEL DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE *

AU 31 MARS 1985

Bureau du président

Jones, Howard
Shaw, Marian
Silberman, Toni
Wood, Glenda

Bureau du directeur administratif

Brown, George
Jim, Serena

Section juridique

Lazor, Yan
Talamo, Barbara

Siège

Armstrong, Jill
Beange, Carolynn
Gaspar, Fern
McGregor, Sharon
Mears, Laurie
Reynolds, Jessica
Rouse, Philip
Shakeel, Sabir

Section de la conciliation et de l'observance de la loi

Hurley, Helen
Nakamura, Mark
Stratton, Jim
Svegzda, Laima

Section des personnes handicapées

Binstock, Rob
Gulamhussein, Zarina
Justason, Barbara
Lawrence, Greg
Ramanujam, Sita
Ruiter, Fred
Singh, Vidya

Section des rapports entre les races

Bennett, Irene
Bullen, Sharon
Charles, Joyce
Chiappa, Anna
Chopra, Raj
DaSilva, Mike
D'Ignazio, Danny
Edwards, Afroze
Gill, Surinder
Guttentag, Gail
Ifejika, Sam
Lloyd, Eva
Ramondt, Susan
Siu, Bobby
Schweitzer-Rozenberg, Ruth
Whist, Eric
Zaidi, Urooj

Région Est

Ackroyd, Lynda
Legault, Thérèse
Polley, Joe
Richard, Maurice

Région Hamilton-Niagara

Jostman, Susan
Marino, Len
McSween, Selwyn
Witter, Merv

Région Nord

Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
Mitchell, Irene
St-Onge, Jo-Anne
Welch, Dan

Région Sud-Ouest

Barnes, Dorothy
Burns, Walter
Carrick, Anne
Dahlin, Anita
Harrington, Rick

Région Toronto-Centre

Cargill-Sim, Fiona
Chapman, Shirley
Crean, Fiona
Holt, Silvilyn
Johnson, Beverley
Mullings, Paulette
Nebout, Maggie
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Stern, Doris

Région Toronto-Est

Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Dewe, David
Edwards, Neil
Fiddes, Judy
Kerna, Gloria
Mankikar, Ann
Morrison, Glen
Mowatt, Ann
Palacio, Roger
Robson, Beverley

Région Toronto-Ouest

Arnot, Perry
Fox, Anita
Frank, Diane
Kaczmarski, Joan
MacKenzie, Wes
McKee, Anne
Marcuz, Vic
Mutimer, Connie
Skey, Carol Ann

* ne comprend pas le personnel contractuel ou en détachement.

BUREAUX DE LA COMMISSION

Siège

400, av. University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 965-6841

Bureaux régionaux

Hamilton

119, rue King ouest
L8N 3Z9
(416) 521-7738

Kenora

808, rue Robertson
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston

1055, rue Princess
K7L 1H3
(613) 547-3414

Kitchener

824, rue King ouest
N2G 1G1
(519) 744-8101

London

205, rue Oxford est
N6A 5G6
(519) 439-3231

Ottawa

2197, promenade Riverside
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault-Sainte-Marie

390, rue Bay
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines
205, rue King
L2R 3J5
(418) 682-7261

Sudbury

199, rue Larch
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay

435, rue James sud
P7E 6E3
(807) 475-1693

Timmins

273, 3e Avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto-Centre

400, av. University
Toronto M7A 1T7
(416) 965-6841

Toronto-Est

2500, av. Lawrence est
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Toronto-Ouest

2, pr. Robert Speck
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Windsor

500, av. Ouellette
N9A 1B3
(519) 256-8278